

## Tilburg University

### Herintreding in het arbeidsproces

Wezel, Johannes Adrianus Maria van

*Publication date:*  
1972

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*  
Wezel, J. A. M. V. (1972). *Herintreding in het arbeidsproces: een onderzoek onder werklozen*. Gianotten.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# herintreding in het arbeidsproces

een onderzoek onder werklozen

j. a. m. van wezel



## STELLINGEN.

### I.

Het recht op inkomen is een onvolledig alternatief voor het recht op arbeid. Een mogelijk alternatief voor het recht op arbeid is het recht op inkomen in combinatie met het recht op de niet-financiële opbrengsten van arbeid.

### II.

Een stringenter toelatingsbeleid van buitenlandse werknemers in Nederland veroorzaakt spanningen op bepaalde deelmarkten, tenzij een dergelijk beleid gepaard gaat met maatregelen, die een wijziging in de produktiestructuur bewerkstelligen.

### III.

Een intrinsieke en een extrinsieke arbeidsoriëntatie zijn twee onafhankelijke oriëntaties.

### IV.

Het onderscheid van Ledrut tussen de kans om werkloos te worden en de kans, eenmaal werkloos geworden, werkloos te blijven (R. Ledrut: *Sociologie du chômage*, Paris, 1966, pp. 224-232) is een vruchtbaar onderscheid ter beoordeling van werkloosheidspercentages.

### V.

De werkgelegenheidsmarkt wordt ten onrechte minder gereguleerd dan de loonmarkt.

### VI.

Een onderzoek naar het effect van scholing, herscholing en omscholing op de herplaatsingskansen van werklozen verdient hoge prioriteit.

Stellingen bij J. A. M. van Wezel: *Herintreding in het arbeidsproces; een onderzoek onder werklozen*; Tilburg, 1972.

## VII.

In een werkgelegenheidsprogramma moeten voor structureel zwakke sectoren alternatieven voor het behoud van werkgelegenheid in deze sectoren overwogen worden.

## VIII.

Om de reikwijdte van een theorie te kunnen beoordelen is het wenselijk dat aangegeven wordt in hoeverre de condities zich voordoen, die een onderdeel vormen van de betreffende theorie.

## IX.

Op het terrein van „sociale zekerheid” is coördinatie tussen de verschillende hulpverlenende instanties van groot belang, daar de subproblemen met elkaar in verband staan.

## X.

De geringe beleidsrelevantie van veel toegepast onderzoek moet gedeeltelijk verklaard worden door de territoriumdrift van wetenschappers. (Zie: Robert Ardrey: Waarom de burens nooit deugen, Leiden, 1970).

## HERINTREDING IN HET ARBEIDSPROCES

### Een onderzoek onder werklozen

BIBLIOTHEEK KATHOLIEKE HOGESCHOOL Hogeschoollaan 225, Tilburg					
Dit werk terug te bezorgen uiterlijk op:					
12/11/88			15/12		

BEPALING UIT HET REGLEMENT

Een werk, dat iemand in bruikleen heeft, mag door hem in geen geval worden uitgeleend.

PROMOTOR: Prof. Dr. Ph. C. Stouthard



# HERINTREDING IN HET ARBEIDSPROCES

EEN ONDERZOEK ONDER WERKLOZEN

PROEFSCHRIFT

TER VERKRIJGING VAN DE GRAAD VAN DOCTOR IN DE  
SOCIALE WETENSCHAPPEN AAN DE KATHOLIEKE  
HOGESCHOOL TE TILBURG, OP GEZAG VAN DE  
RECTOR MAGNIFICUS PROF. DR. C. F. SCHEFFER,  
IN HET OPENBAAR TE VERDEDIGEN TEN OVERSTAAN  
VAN EEN DOOR HET COLLEGE VAN DEKANEN  
AANGEWEZEN COMMISSIE IN DE AULA VAN DE  
HOGESCHOOL OP DONDERDAG 16 NOVEMBER 1972,  
DES NAMIDDAGS TE 16.00 UUR,

DOOR

JOHANNES ADRIANUS MARIA VAN WEZEL,  
GEBOREN TE HUYBERGEN.

COMP



DRUKKERIJ UITGEVERIJ H. GIANOTTEN B.V. TILBURG

Aan mijn vrouw

<b>HOOFDSTUK I:</b>	<b>Probleemstelling; theoretische uitwerking van de probleemstelling; opzet van de publikatie.</b>	1
	1. Probleemstelling.	1
	2. Theoretische uitwerking van de probleemstelling.	13
	2.1. Herintreding in het arbeidsproces.	13
	2.2. De mogelijkheden tot herintreding in het arbeidsproces.	21
	2.3. De arbeidsbereidheid.	29
	2.4. De offerbereidheid.	41
	2.5. Samenvatting.	42
	3. Indeling van de publikatie.	45
<b>HOOFDSTUK II:</b>	<b>De onderzoeksoopzet.</b>	46
	1. Probleemstelling en onderzoeksoopzet.	46
	2. De eerste fase van het steekproeftrekken.	48
	3. De tweede fase van het steekproeftrekken.	49
	4. De verzameling van de gegevens.	50
	4.1. Het vooronderzoek.	50
	4.2. Het eerste interview.	51
	4.3. Het tweede interview.	52
	5. De wegingsprocedure.	54
	5.1. Inleiding.	54
	5.2. De verdeling van de criteriumpopulatie.	55
	5.3. De weging.	57
	6. De codering.	58
<b>HOOFDSTUK III:</b>	<b>Operationalisering en analysemethode.</b>	59
	1. De operationalisering van de begrippen en het dichotomiseringsproces.	59
	1.1. De operationalisering van de begrippen.	59
	1.2. Het dichotomiseringsproces.	82
	2. De analysemethode en de voorwaarden van lineairiteit en van additiviteit der relaties.	85

	blz.
2.1. Analysemethode.	86
2.2. De voorwaarden van lineariteit en van additiviteit der relaties.	89
<b>HOOFDSTUK IV: Analyseresultaten.</b>	96
1. Indeling van hoofdstuk IV.	96
2. Herintreding en interveniërende va- riabelen.	100
2.1. Herintreding.	100
2.2. De mogelijkheden tot herintreding.	116
2.3. De persoonlijke schatting van de kansen op herintreding.	121
2.4. De arbeidsbereidheid.	123
3. Direkte effecten op de overige endo- gene variabelen, die zelf geen direkt effect hebben op herintreding.	127
3.1. Direkte effecten op het al of niet onbevredigend vinden van werkloos- heid.	127
3.2. Direkte effecten op de mate van rela- tieve economische deprivatie.	131
3.3. Direkte effecten op de intrinsieke werkoriëntatie.	132
3.4. Direkte effecten op de toekomst- oriëntatie.	133
4. Verbanden tussen herintreding en enkele onafhankelijke variabelen, die zelf geen rechtstreeks effect hebben op herintreding.	133
4.1. Reden van werkloosheid en herintre- ding.	133
4.2. Mate van geschiktheid en herintre- ding.	135
4.3. Duur van de werkloosheid en her- intreding.	136
5. Offerbereidheid.	138
5.1. Het verband tussen offerbereidheid en herintreding en de direkte effek- ten op offerbereidheid.	138



	blz.
5.2. De bepalende factoren van de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met bepaalde inkonvenien ten.	144
5.2.1. De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met een netto-loon, dat lager is dan het netto-loon in de baan vóór de werkloosheid.	145
5.2.2. De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met minder plezierig werk.	147
5.2.3. De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met ploegendienst.	148
5.2.4. De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing.	148
5.2.5. De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met pendel.	152
5.2.6. De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met omscholing.	155
5.2.7. De bereidheid tot geografische- en beroepsmobiliteit per deelmarkt.	157
6. Het kwalitatieve aspekt van de herintreding in het arbeidsproces.	160
6.1. Het niveau van de functie en het netto-beloningsniveau vergeleken met de baan vóór de werkloosheid.	160
6.2. De waardering van de baan door de respondent zelf.	164
6.3. De wijze, waarop men aan een baan is gekomen.	167
<b>HOOFDSTUK V: Samenvatting en evaluatie van onderzoeksresultaten.</b>	169
Geraadpleegde litteratuur	187
Bijlagen	193
Summary	229

## VOORWOORD.

Deze publikatie vloeit voort uit een onderzoek onder werklozen in Nederland, verricht door het Instituut voor Arbeidsvraagstukken te Tilburg. Dit onderzoek wordt gesubsidieerd door de Ford-Foundation; ook het Ministerie van Sociale Zaken en het Ministerie van Cultuur, Recreatie en Maatschappelijk Werk participeren in dit project. De Ford-Foundation en de beide ministeries ben ik erkentelijk voor de toestemming de gegevens van dit onderzoek voor mijn dissertatie te mogen gebruiken.

Binnen het kader van dit onderzoek is reeds een analyse uitgevoerd op basis van de gegevens, die op de arbeidsbureaus aanwezig zijn. In 1970 is over dit eerste gedeelte verslag uitgebracht in: Rapport onderzoek sociale zekerheid; een onderzoek onder werklozen.

Vervolgens is een aantal werklozen ondervraagd. Bij dit tweede gedeelte gaat het er vooral om te achterhalen, welke factoren bepalend zijn voor het al of niet gaan werken van werklozen. In de onderhavige publikatie wordt deze vraag centraal gesteld. In een afzonderlijke publikatie wordt door J. A. S. Beljon aandacht besteed aan het probleem, in hoeverre werklozen tijdens de werkloosheid met het inkomen kunnen rondkomen en aan de vraag, welke reacties op inkomensverlies voorkomen.

In dit voorwoord wil ik mijn dank uitspreken aan alle personen en instanties, die een bijdrage hebben geleverd aan dit onderzoek.

Allereerst denk ik aan de leden van de externe en interne begeleidingscommissie. In de externe begeleidingscommissie hebben tijdens dit tweede gedeelte van het onderzoek de volgende personen zitting gehad:

Drs. A. Kaan (†)	: voorzitter
A. Borstlap en B. Madleener	: Raad van Vakcentrales.
J. M. Bösecke, drs. J. v.d. Eijnden en drs. P. Verhaar	: Ministerie van C.R.M.
Dr. A. L. Mok	: S.I.S.W.O.
Drs. J. M. Nas	: Ministerie van Sociale Zaken
Mej. W. E. de Quant	: Verbond van Nederlandse On- dernemingen
Th. A. Th. Swinkels	: Gewestelijk Arbeidsbureau Til- burg
Mr. W. F. M. Wentholt	: Gemeenschappelijk Administra- tiekantoor Amsterdam

Van de zijde van het Instituut voor Arbeidsvraagstukken werd het onderzoek begeleid door een commissie bestaande uit:

Drs. Q. M. M. van Bijsterveldt,

Prof. Dr. R. A. de Moor,

Dr. J. H. G. Segers,

Prof. Dr. Ph. C. Stouthard,

Prof. Dr. F. J. H. M. van der Ven.

Van beide commissies heb ik waardevolle adviezen ontvangen, zowel in de eerste fasen van het onderzoek als in de fase van de rapportering.

Een woord van dank richt ik ook tot de medewerkers en medewerkers van het Instituut voor Arbeidsvraagstukken en van het Socio-logisch Instituut. Mej. E. J. Paymans dank ik voor het persklaar maken van het manuscript, de heer A. M. van Helfteren voor het tekenen van beide pijldiagrammen. Drs. J. A. P. Hagenaars en drs. Th. Z. J. van der Net hebben voor mij een aantal onderzoeksbeslissingen vergemakkelijkt. In het bijzonder ben ik Dr. E. J. Bijnen erkentelijk voor zijn adviezen over de onderzoeksopzet, de weging van onderzoeksresultaten en de te gebruiken analysemethoden.

Ir A. J. de Wildt dank ik voor het kritisch commentaar, dat hij vooral bij het eerste en laatste hoofdstuk heeft willen geven.

Erkentelijk ben ik ook het Directoraat Generaal voor de arbeidsvoorziening, de arbeidsbureaus, het onderzoeksbureau Intomart te Hilversum, de drukkerij en het rekencentrum van de Hogeschool te Tilburg.

In het bijzonder wil ik dank betuigen aan de heren K. Kapitány en J. Beljon, die mij op collegiale wijze hebben bijgestaan en een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan dit onderzoek.

Tot slot dank ik mijn promotor Prof. Dr. Ph. C. Stouthard. Zijn adviezen tijdens het onderzoek en zijn kritisch commentaar bij het manuscript hebben zowel de kwaliteit als de leesbaarheid van het onderhavige werkstuk bevorderd. Op tal van plaatsen heb ik zijn suggesties verwerkt.

Naar ik hoop draagt deze publikatie bij tot een meer wetenschappelijke kennis van het verschijnsel van werkloosheid. Deze vermeerdering van kennis zou ik als tegenprestatie willen zien voor de medewerking van de ondervraagden.

## **HOOFDSTUK I.**

### **PROBLEEMSTELLING; THEORETISCHE UITWERKING VAN DE PROBLEEMSTELLING; OPZET VAN DE PUBLIKATIE.**

In paragraaf 1 wordt de probleemstelling voor het onderhavige onderzoek geformuleerd; deze probleemstelling valt uiteen in twee hoofdvragen. In deze publikatie zal slechts één hoofdvraag beantwoord worden, namelijk de vraag welke factoren bepalend zijn voor de herintreding van werklozen in het arbeidsproces. In paragraaf 2 volgt een theoretische uitwerking van deze vraag. In paragraaf 3 wordt de indeling van de publikatie gegeven.

#### **Par. 1. Probleemstelling.**

Het uitgangspunt voor het onderhavige onderzoek is het verzoek van de Ford-Foundation aan het Instituut voor Arbeidsvraagstukken om „research bearing on how different kinds of income assistance schemes affect economic incentives, educational performances and other aspects of family life”. Dit verzoek is neergelegd in het schrijven van 16 november 1967.

Dit verzoek is in twee opzichten zeer ruim: allereerst wat betreft het aantal mogelijke onderzoeksgroepen en vervolgens wat betreft de inhoudelijke kant van de probleemstelling. Op beide aspecten van het verzoek zal achtereenvolgens worden ingegaan.

Het verzoek is zeer ruim, daar het betrekking heeft op de verschillende soorten stelsels op grond waarvan ieder lid der gemeenschap (of een gedeelte der gemeenschap) onder bepaalde voorwaarden recht kan doen gelden op een uitkering bij omstandigheden zoals arbeidsongeschiktheid, ongeval, ziekte, werkloosheid, ouderdom, weduwschap, kindertal of een andere omstandigheid, die er toe leidt, dat men zelf niet de middelen kan verwerven of over de middelen beschikt om in de noodzakelijke kosten van het bestaan te voorzien. Wil men de effecten van deze sociale uitkeringsregelingen door onderzaging van uitkeringgenietenden nagaan, dan zijn verschillende onderzoeksgroepen noodzakelijk, al naargelang de vraag, welke sociale uitkeringsregeling men op het oog heeft.

Een nadere uitwerking van het verzoek heeft geleid tot de beslissing om het onderzoek te beperken tot de loonvervangende voorzieningen bij werkloosheid. De beslissing om het onderzoek tot werklozen te beperken werd vooral bepaald door de opvatting, dat de vraag naar



effecten van loonvervangende voorzieningen op de arbeidsbereidheid vooral bij werklozen van belang is. Deze eerste beperking heeft dus met name betrekking op de onderzoeksgroep.

Inhoudelijk gezien is het verzoek eveneens zeer ruim; naast effecten op de arbeidsbereidheid, op de opleiding van de kinderen, op het werken van de vrouw, zouden ook effecten op de scholings-, herscholings- en omscholingsbereidheid, op de migratie- en pendelbereidheid, op het konsumptiepatroon, de sociale participatie en de vrijetijdsbesteding onderzocht moeten worden.

Een nadere bestudering van het verzoek van de Ford-Foundation gaf het Instituut voor Arbeidsvraagstukken aanleiding tot de opvatting, dat in het verzoek - inhoudelijk gezien - te veel afhankelijke variabelen worden gehanteerd, die bovendien te veel als gelijkwaardig worden beschouwd <sup>1)</sup>. Een verenging van het onderzoeksobject leek gewenst, in deze zin, dat het effect van loonvervangende uitkeringen aan werklozen slechts op één variabele of op slechts enkele variabelen onderzocht zou worden; indien effecten op meer variabelen onderzocht zouden worden, was althans zeker een prioriteitsaanduiding gewenst.

Bestudering van de doelstellingen van de werkloosheidsvoorzieningen kan bijdragen tot een gerichtere probleemstelling. Blaustein stelt, dat een analyse van de doelstellingen van werkloosheidsvoorzieningen een vruchtbaar uitgangspunt is voor de opzet van onderzoeken op dit gebied <sup>2)</sup>. In 't Veld-Langeveld stelt in haar oratie dat in zeer veel gevallen de praktische en wetenschappelijke bruikbaarheid van de onderzoeksresultaten volstrekt niet opweegt tegen de in het onderzoek gestoken kosten, moeite en tijd. Met Etzioni is zij van mening, dat onderzoeken vaak een stortvloed van onsamenhangende informatie opleveren, die noch aan een wetenschappelijk noch aan een beleidsdoel ondergeschikt gemaakt is. Ook zij is van mening, dat doelstellingenanalyse zou kunnen bijdragen tot meer systematische feiten-

---

<sup>1)</sup> Besprekingen met Mrs. L. Bixby, Mrs. J. Merriam, Mrs. Chr. Cockburn, en Mr. M. Rein op het I.S.S.A. Congres te Wenen, 28 september/2 oktober 1969, hebben mede bijgedragen tot deze opvatting. Discussies binnen de interne en externe begeleidingscommissie hebben eveneens de aanzet gegeven tot deze mening.

<sup>2)</sup> S.J. Blaustein: U.I. Research outside government; in: Unemployment Insurance Review, no. 11 november 1967, pp. 1-6 en S.J. Blaustein: Unemployment Insurance objectives and issues; the W.E. Upjohn Institute for employment research, Kalamazoo, 1968. Blaustein gaat in de laatste publikatie ook in op doelstellingen, die in het vervolg niet aan de orde worden gesteld, o.a. de doelstelling van koopkrachthandhaving.

verzameling en tot meer theoretisch en beleidsrelevant onderzoek <sup>3)</sup>.

Bij deze doelstellingenanalyse zal aangesloten worden bij de beschouwingen, die in een eerder gepubliceerd rapport zijn gegeven <sup>4)</sup>.

Het moderne maatschappelijk en economisch leven leidt tot een afhankelijkheid van de mensen van elkaar; vele risico's zijn sociale risico's, met name ook het risico van werkloosheid. In een samenleving, waarin het grootste deel van de beroepsbevolking voor de voorziening in het bestaan aangewezen is op het verrichten van arbeid in loondienst, loopt de werknemer steeds het risico, buiten zijn wil, zijn werk te verliezen. Met de term „sociaal risico” wordt bedoeld, dat de werkloosheid zich oplegt aan het individu, buiten zijn wil om. Werkloosheidspercentages verschillen systematisch. Deze stelling zou men kunnen adstrueren door te wijzen op de verschillen in het werkloosheidspercentage per seizoen, op de verschillen in het werkloosheidspercentage per regio; op de stijging of daling van het werkloosheidspercentage ten gevolge van veranderingen in de omvang van de totale vraag of de veranderingen in consumptie- of productiepatroon <sup>5)</sup>. Bepaalde *patronen* van werkloosheid keren steeds terug. Werkloosheidspercentages zijn daarom als sociale feiten <sup>6)</sup> aan te merken. In individuele gevallen van werkloosheid laten zich dan ook sociale factoren gelden. Uiteraard zal er enige werkloosheid bestaan, waarvan niet direkt gezegd kan worden, dat ze zich oplegt aan het individu. Ook dient gewezen te worden op enige werkloosheid die weliswaar buiten het individu om ontstaat, doch daarna gehandhaafd blijft, daar de betrokken werklozen er niet naar streven opnieuw ingeschakeld te worden in het arbeidsproces.

Bovenstaand inzicht heeft geleid tot de ontwikkeling van een verzekeringswetgeving voor onvrijwillig werklozen. Het primaire doel van de werkloosheidsverzekering is het inkomen, dat wegvalt, te vervangen door een uitkering. Primair gaat het bij de werkloosheidsverzekering om deze financiële hulp aan het individu <sup>7)</sup>, om het wegnemen van financiële gevolgen van werkloosheid.

<sup>3)</sup> H. M. in 't Veld-Langeveld: Onderzoek onderzocht; Utrecht, 1970, blz. 5-6, 12-13.

<sup>4)</sup> J. v. Wezel en K. Kapitány: Rapport onderzoek sociale zekerheid; Een onderzoek onder werklozen, deel I; Tilburg 1970, blz. 3-7.

<sup>5)</sup> Zie voor de oorzaken van werkloosheid o.a.: Mark M. Hauser and Paul Burrows: The economics of unemployment insurance; London, 1969, pp. 3-4 en Robert Aaron Gordon: The goal of full employment; London, 1967, pp. 55-62.

<sup>6)</sup> Zie: H. P. M. Goddijn: De Sociologie van Emile Durkheim; Amsterdam, 1969, blz. 19.

<sup>7)</sup> J. M. Becker: The adequacy of benefits in unemployment insurance; in: J. M. Becker, Ed.: In aid of the unemployed; Baltimore, Maryland, 1965, p. 80.



Bij aanvaarding van deze algemene doelstelling is er wel enig verschil in opvatting, tot hoever deze financiële hulp moet gaan. Volgens sommigen moeten de uitkeringen op het niveau van een toereikend sociaal minimum liggen. De uitkeringen moeten dan ook voldoende hoog zijn om de *essentiële* uitgaven te kunnen handhaven <sup>8)</sup>, om een naar de normen van deze tijd *redelijke* bestaanszekerheid te garanderen <sup>9)</sup>. Volgens anderen gaat het er in wezen om de konsumptieve bestedingsmogelijkheden van betrokkenen zo gelijk mogelijk te houden; <sup>10)</sup> daarom zouden de uitkeringen gerelateerd moeten zijn aan het weggefallen loon en dat liefst zo dicht mogelijk moeten benaderen. Volgens de eerste opvatting moet dus de financiële hulp zodanig zijn, dat armoede wordt voorkomen; bij de tweede opvatting wordt de handhaving van een eenmaal bereikte levensstandaard als doelstelling gezien <sup>11)</sup>.

Naar aanleiding van deze *primaire* doelstelling van de werkloosheidsverzekering - het wegnemen van de financiële gevolgen van werkloosheid - kan men als eerste onderzoeksprobleem stellen: is in een situatie van werkloosheid in Nederland sprake van handhaving van konsumptieve bestedingsmogelijkheden? Indien dit niet het geval is: welke aanpassingsvormen aan inkomensverlies treden dan op: een aanpassing van de uitgaven aan de inkomsten of een aanpassing van de inkomsten aan de uitgaven, door het interen op besparingen, het maken van schulden, door bijverdiensten of door inschakeling van vrouw en/of kinderen in het arbeidsproces? Welke verschuivingen in bestedingsmogelijkheden en/of aanpassingsvormen doen zich voor *tengevolge* van het voortduren der werkloosheid?

De Nederlandse wetgeving in geval van *werkloosheid* wil echter meer dan alleen maar opheffing van materiële nood of, ruimer gedefinieerd, handhaving van een eenmaal bereikte levensstandaard.

In het voorafgaande is het uitgangspunt van de gemeenschapsverantwoordelijkheid eenzijdig benadrukt. Dit uitgangspunt van de gemeenschapsverantwoordelijkheid vindt zijn tegenpool in het uitgangspunt van de persoonlijke verantwoordelijkheid: iedere mens blijft persoonlijk verantwoordelijk voor de voorziening in het levens-

<sup>8)</sup> S.E.R.-advies inzake de invoering van een minimum dagloon in de werkloosheidswet en in de wet werkloosheidsvoorziening; Den Haag, 1968, no. 6, blz. 5-6.

<sup>9)</sup> J. G. Rietkerk: Ontwikkelingen in en rondom de sociale verzekering; in: Sociaal Maandblad Arbeid, dec. 1969, 24e jrg., no. 12, blz. 804.

<sup>10)</sup> G. M. J. Veldkamp: De economie der sociale zekerheid; in: Sociaal Maandblad Arbeid, maart 1969, 24e jaargang, no. 3, blz. 185.

<sup>11)</sup> Zie voor dit onderscheid: S. J. Blaustein, 1968, op. cit., pp. 6-7.

onderhoud. In de werkloosheidswetgeving zijn allerlei bepalingen ingebouwd, die de persoonlijke verantwoordelijkheid voor de voorziening in het eigen bestaan moeten waarborgen. Aan werklozen, die door eigen schuld of toedoen geen arbeid hebben behouden, wordt als regel een uitkering geweigerd wegens „niet onvrijwillige werkloosheid”. Eenmaal werkloos geworden, dient de werkloze zich als werkzoekende bij het arbeidsbureau te laten inschrijven, mee te werken aan een voor hem gewenst onderzoek naar zijn arbeidsgeschiktheid, passende arbeid te aanvaarden, deel te nemen aan een voor hem gewenste opleiding of scholing <sup>12)</sup> en in geval van arbeidsongeschiktheid binnen redelijke termijn geneeskundige hulp in te roepen. Van een uitkering wordt men eveneens geheel of gedeeltelijk uitgesloten, indien men door eigen schuld of toedoen geen arbeid verkrijgt. Het gemeenschappelijke van deze bepalingen is, dat ze moeten voorkomen, dat de werklozen langer werkloos blijven dan nodig is; deze bepalingen zijn dus bedoeld om een herinschakeling in het arbeidsproces niet te belemmeren. Een centraal probleem bij de opzet van een inkomenshandhavingssysteem is de relatie tussen dat systeem en de arbeidsmarkt <sup>13)</sup>; deze opmerking van Piore geldt wel met name voor het systeem van loonvervangende voorzieningen voor werklozen.

Rohrlich stelt, dat ieder gegarandeerd inkomensstelsel beoordeeld moet worden op grond van twee praktische criteria:

- het moet de mogelijkheid bieden deprivatie te beëindigen;
- het moet geen ongewenste bijkomende effecten hebben <sup>14)</sup>.

Bij deze ongewenste effecten wordt vooral gedacht aan de afname van de arbeidsbereidheid; met arbeidsbereidheid wordt hier bedoeld de bereidheid tot (her)intreding in het arbeidsproces.

Naar aanleiding van deze *tweede* doelstelling van de werkloosheidsverzekering is in de beginfase van het onderzoek als tweede onderzoeksprobleem gesteld: wat is het effect van de werkloosheidsvoorzieningen op de arbeidsbereidheid? De belangstelling van de Ford-Foundation gaat blijkens het aangehaalde verzoek tot onderzoek

---

<sup>12)</sup> Werkloosheidswet, art. 31, 1, e II; Wet werkloosheidsvoorziening, art. 14, 1, i; Rijksgroepsregeling werkloze werknemers, art. 18, 1b. De vraag blijft in hoeverre deze en andere bepalingen in feite worden toegepast.

<sup>13)</sup> Michiel J. Piore: Income maintenance and labor market-entry; in: Poverty and human resources, may-june 1970, p. 15.

<sup>14)</sup> George F. Rohrlich: Guaranteed-minimum-income proposals and the unfinished business of social security; in: The Social Service Review, vol. 41, 1967, june, no. 2, p. 169.



vooral naar deze vraag uit. Bij deze vraag zou men ook de effecten van de werkloosheidsvoorzieningen op de scholings-, herscholings- en omscholingsbereidheid, de migratie- en pendelbereidheid kunnen betrekken. Deze variabelen zou men in navolging van Wilcock/Franke en Ledrut als componenten van de arbeidsbereidheid kunnen beschouwen<sup>15</sup>). Op dit standpunt komen we bij de theoretische uitwerking terug.

Beantwoording van het eerste en tweede onderzoeksprobleem maakt het mogelijk een uitspraak te doen over de vraag, in hoeverre beide doelstellingen van de werkloosheidsvoorzieningen zich met elkaar verdragen.

Om tot een eerste inzicht in het werkloosheidsprobleem te komen zijn van een steekproef uit werklozen gegevens verzameld aan de hand van de op de arbeidsbureaus aanwezige stamkaarten. De verzameling van deze gegevens heeft op twee momenten plaatsgevonden: 2 juni 1969 en 1 oktober 1969. In dit eerste gedeelte van het onderzoek is een vergelijking gemaakt van de werklozen met de werkende bevolking en is voorts vooral aandacht besteed aan de vragen, welke factoren bepalend zijn voor de frequentie van de werkloosheid, voor het al of niet verwezen worden naar een werkgever, voor het al of niet geweigerd worden van werklozen door een werkgever en voor het al of niet weigeren van een werkaanbod door de werklozen zelf; de meeste aandacht is besteed aan de vraag, welke factoren bepalend zijn voor de (her)intreding van werklozen in het arbeidsproces<sup>16</sup>). Over dit eerste gedeelte van het onderzoek is gerapporteerd in de publikatie: „Rapport onderzoek Sociale Zekerheid; een onderzoek onder werklozen”, deel I met bijlagen.

De resultaten van de vraag, welke factoren de herintreding van werklozen in het arbeidsproces verklaren, zijn aanleiding geweest tot nadere bezinning over de formulering van het tweede onderzoeksprobleem: wat is het effect van de werkloosheidsvoorzieningen op de arbeidsbereidheid? Uit het eerste gedeelte van het onderzoek is naar voren gekomen, dat vooral factoren zoals leeftijd, duur van de werkloosheid en mate van geschiktheid beslissend zijn voor de her-

---

<sup>15</sup>) R. C. Wilcock and W. H. Franke: *Unwanted workers*; London 1963, p. 101. R. Ledrut: *Sociologie du chômage*; Paris 1966, p. 258, 327.

<sup>16</sup>) Zie ook: J. v. Wezel: *Herintreding van werklozen in het arbeidsproces*; in: *Sociaal Maandblad Arbeid*, november 1970, 25e jrg., no. 11, blz. 669-681. Ph. C. Stouthard en H. Wassenberg: *Analyse door middel van pijldiagrammen*; in: *Sociale Wetenschappen*, 14e jrg., 1971, no. 1, blz. 46-64.

intreding van werklozen in het arbeidsproces. De opvatting, dat een hogere uitkering een remmende faktor is voor herintreding in het arbeidsproces, werd niet bevestigd; effecten van het niveau van de uitkering op herintreding waren gering en voorzover aanwezig, gedeeltelijk tegengesteld aan de verwachting.

Nu moet ter verduidelijking gesteld worden, dat bij het eerste gedeelte van het onderzoek geen gegevens verzameld zijn over de arbeidsbereidheid; effecten van de werkloosheidsvoorzieningen op arbeidsbereidheid of van arbeidsbereidheid op herintreding konden dus niet onderzocht worden. Uit de resultaten van het eerste gedeelte van het onderzoek kon alleen de conclusie getrokken worden, dat werklozen vaak werkloos blijven, gedeeltelijk in ieder geval omdat de mogelijkheid voor herintreding gering is, hetzij door persoonlijke handicaps hetzij door meer structurele barrières. De belangrijkste onafhankelijke variabelen van herintreding gaven aanleiding voor een interpretatie vooral in termen van beperkte mogelijkheden. Daarnaast blijft het mogelijk, dat ook de arbeidsbereidheid de herintreding mede bepaalt.

Gezien deze bevindingen is het mogelijk, dat de onderzoeksvraag - wat is het effect van de werkloosheidsvoorzieningen op de arbeidsbereidheid - te eenzijdig, te beperkt is. Wordt in deze vraag niet uitgegaan van de veronderstelling, dat de langdurig werklozen niet willen werken en parasiteren op de maatschappij? <sup>17)</sup>

Op het gevaar van een dergelijke assumptie heeft Macarov gewezen. „When the researcher assumes a priori, that receipt of income adversely affects incentive to work, then many results may be attributed to this assumed lack of incentive - results which may, in fact, be caused by enforced retirement, ill health, societal expectations, or lack of suitable job skills . . . Similarly, the assumption that anyone who really wants a job can find one leads to conclusions, which are based upon examining unemployment as a function of incentive alone without taking into account considerations of opportunity and ability <sup>18)</sup>.

Men zou naar aanleiding van dit citaat het standpunt kunnen innemen, dat de vraag naar de effecten van de werkloosheidsvoorzieningen op de arbeidsbereidheid op zich nog geen assumptie

<sup>17)</sup> S. M. Miller and Fr. Riessman: Social class and social policy; New York, 1968, p. 53. E. M. Burns: The determinants of policy; in: J. M. Becker, Ed., op. cit., p. 276.

<sup>18)</sup> David Macarov: Incentives to work; San Francisco, 1970, pp. 128-129.

impliceert, maar alleen object van onderzoek is. Wel blijft het gevaar, dat men, indien men niet de factoren, die ook invloed op de arbeidsbereidheid uitoefenen, in de beschouwing betreft, tot onjuiste conclusies komt; dit gevaar is vooral aanwezig indien deze andere factoren tevens in verband staan met de faktor werkloosheidsvoorzieningen of meer operationeel met de soort uitkering en/of het niveau van de uitkering. Daarom zou in ieder geval gekozen moeten worden voor een probleemstelling, waarin deze medebepalende factoren van de arbeidsbereidheid in de beschouwing betrokken worden en dus ook gemeten worden. Vervolgens zou men, deze factoren constant houdend, het effect kunnen nagaan van de werkloosheidsvoorzieningen op de arbeidsbereidheid. Er lijken tegen deze werkwijze weinig bezwaren aan te voeren. De conclusie zou dan bijvoorbeeld kunnen zijn: bij constanthouding van de factoren 1, 2 en 3 wordt de arbeidsbereidheid van werklozen voor 90% verklaard door het al of niet hebben van een uitkering of het niveau van de uitkering. In deze conclusie wordt geen enkele uitspraak gedaan over het belang van de factoren 1, 2 en 3. Nu is er een situatie denkbaar, dat de factoren 1, 2 en 3 de arbeidsbereidheid voor 80% verklaren; de overblijvende 20% zou dan voor 90% door de werkloosheidsvoorzieningen worden verklaard <sup>19)</sup>. Deze toevoeging is van groot belang, opdat voorkomen wordt dat bij de *interpretatie* van de gegevens het effect van de werkloosheidsvoorzieningen op de arbeidsbereidheid overschat wordt.

Het is overigens nog de vraag of er tegen deze werkwijze geen bezwaren bestaan. Bij een bepaalde causale structuur - namelijk een structuur, waarin de werkloosheidsvoorzieningen indirect via de factoren 1 en/of 2 en/of 3, invloed uitoefenen op de arbeidsbereidheid - zou deze werkwijze een *overschatting* of *onderschatting* (afhankelijk van de aard en sterkte der relaties tussen de werkloosheidsvoorzieningen en de factoren 1, 2 en 3 enerzijds en tussen deze laatste factoren en de arbeidsbereidheid anderzijds) van het effect van de werkloosheidsvoorzieningen op de arbeidsbereidheid kunnen opleveren. Alle indirecte effecten worden door deze werkwijze buiten beschouwing gelaten.

De consequentie is, dat men kiest voor een probleemstelling die de arbeidsbereidheid zo volledig mogelijk tracht te verklaren. Op deze

---

<sup>19)</sup> Een dergelijke combinatie van resultaten zou men o.a. kunnen verkrijgen indien de factoren 1, 2 en 3 wel in verband staan met arbeidsbereidheid, doch niet met de faktor werkloosheidsvoorzieningen.



wijze kan men uitspraken doen over het relatieve gewicht van de verschillende factoren, die de arbeidsbereidheid verklaren; één van deze factoren is dan de soort uitkering en/of het niveau van de uitkering.

Kiest men echter alleen voor een zo volledig mogelijke verklaring van de arbeidsbereidheid, dan wordt de mogelijkheid om uitspraken te doen over de vraag, in hoeverre het systeem van werkloosheidsvoorzieningen aanvulling behoeft van andere, meer positieve maatregelen <sup>20)</sup> - ter bevordering van herintreding van werklozen - grotendeels afgesneden. Deze maatregelen zijn vooral gericht op het verruimen van de mogelijkheden tot herintreding.

Daarom is het aan te bevelen niet de arbeidsbereidheid als eindvariabele te beschouwen, maar de variabele „al of niet herintreding in het arbeidsproces”. Op deze wijze komt men tot een veel ruimere vraag als tweede onderzoeksprobleem: welke factoren bepalen de herintreding van werklozen in het arbeidsproces? In het voorafgaande is de nog weinig theoretisch uitgewerkte hypothese naar voren gebracht, dat de herintreding van werklozen in het arbeidsproces bepaald wordt door de mogelijkheden voor herintreding en door de bereidheid tot herintreding. In de volgende paragraaf wordt een nadere theoretische uitwerking gegeven; er zal ook nagegaan worden in hoeverre deze hypothese nadere aanvulling behoeft. Het voornaamste doel van de analyse is nu na te gaan in hoeverre deze hypothesen gehandhaafd kunnen worden en - indien dit het geval is - het relatieve gewicht van beide factoren aan te geven, nadat we beide factoren zelf zo volledig mogelijk hebben trachten te verklaren. De vraag in hoeverre de werkloosheidsvoorzieningen de arbeidsbereidheid beïnvloeden, blijft ook bij deze gewijzigde versie van het tweede onderzoeksprobleem te beantwoorden, doch wordt wel een subvraag van een veel ruimer gesteld probleem.

Alvorens het voorafgaande samengevat zal worden, zal nog één opmerking gemaakt worden, die betrekking heeft op de relatie tussen het systeem van werkloosheidsvoorzieningen en andere beleidscomponenten <sup>21)</sup>.

Uit het voorafgaande is af te leiden, dat de nieuwe versie van het tweede onderzoeksprobleem de mogelijkheid biedt uitspraken te doen over de vraag, in hoeverre het systeem van loonvervangende voor-

<sup>20)</sup> Zie Mark M. Hauser and Paul Burrows, op. cit., p. 10.

<sup>21)</sup> De discussie in de interne begeleidingscommissie-vergaderingen van 27 augustus 1969 en 24 september 1969 is aanleiding tot deze opmerking.

zieningen aanvulling behoeft van meer positieve maatregelen ter bevordering van herintreding van werklozen. Deze maatregelen zijn vooral te verwachten van het arbeidsmarktbeleid. Het arbeidsmarktbeleid kan men omschrijven als het beleid, dat zich binnen de vijf doelstellingen van het sociaal-economische beleid - een volledige werkgelegenheid, een evenwichtige betalingsbalans, een optimale economische groei, een rechtvaardige inkomensverdeling en een stabiel prijspeil - in het bijzonder richt op het bereiken van een optimale economische groei door een zo goed mogelijke onderlinge afstemming van vraag en aanbod in de diverse sectoren van de arbeidsmarkt. Volgens het S.E.R.-advies geeft deze definitie aan, dat de beschikbare arbeidskrachten kwantitatief en kwalitatief zo volledig mogelijk moeten worden benut, teneinde een optimaal produkt per hoofd van de bevolking te bereiken <sup>22)</sup>).

Arbeidsmarktpolitieke maatregelen, die de mogelijkheden van herintreding van werklozen kunnen vergroten zijn o.a. <sup>23)</sup>: het investeringsbeleid, steun aan bedrijven en bedrijfstakken, de aanvullende werkgelegenheid, de voorlichting, de arbeidsbemiddeling, maatregelen op het gebied van opleiding, omscholing en bijscholing, het regionale industrialisatie- en stimuleringsbeleid, maatregelen op het gebied van de geografische mobiliteit en loonkostensubsidies.

Het is van belang de doelstelling van het arbeidsmarktbeleid nader onder de loupe te nemen en na te gaan, in hoeverre de gewijzigde versie van het tweede onderzoeksprobleem nog nadere aanvulling behoeft. Hier moet allereerst gewezen worden op de doelstelling, dat de beschikbare arbeidskrachten kwalitatief zo volledig mogelijk moeten worden benut. Aan dit kwalitatieve aspect van de benutting van beschikbare arbeidskrachten — in het onderhavige onderzoek: aan het kwalitatieve aspect van de herinschakeling van werklozen in het arbeidsproces — is in het voorafgaande nog geheel voorbijgegaan. Het is daarom gewenst, de analyse van de vraag, welke factoren bepalend zijn voor de herintreding van werklozen in het arbeidsproces, af te sluiten met een paragraaf, waarin aandacht besteed wordt aan dit kwalitatieve aspect van de herinschakeling. Van de werklozen, die zijn gaan werken, zal nagegaan worden in hoeverre zij er in geslaagd zijn een adequate functie te vinden. Er zal een vergelijking gemaakt worden met de baan, die deze personen vóór

---

<sup>22)</sup> S.E.R.-advies over het arbeidsmarktbeleid; Den Haag, 1969, blz. 8.

<sup>23)</sup> Zie: S.E.R.-advies, op. cit., blz. 60-86.



hun werkloosheid hebben gehad. Binnen deze vraag verdient het probleem, in hoeverre een lagere uitkering tijdens de werkloosheid aanleiding is tot het aanvaarden van een lager gekwalificeerde dienstbetrekking dan de betrekking vóór de werkloosheid, de bijzondere aandacht. Deze aanvulling op de probleemstelling geschiedt dus vanuit de redenering, dat het van bijzonder belang is - wat ook de doelstellingen van de werkloosheidsvoorzieningen mogen zijn - na te gaan, in hoeverre de werkloosheidsvoorzieningen effecten teweegbrengen, die in het licht van andere beleidssectoren als ongunstig beoordeeld moeten worden; „ongunstig” dient men te verstaan in deze zin, dat de mogelijke effecten het verwerkelijken van de doelstellingen van andere beleidssectoren bemoeilijken. Overigens is het niet ondenkbaar, dat men, bij een verdere doordenking van de doelstelling van de werkloosheidsvoorzieningen, ook tot bovenstaande aanvulling zou komen. Men hoort wel de opvatting verkondigen dat de werkloosheidsvoorzieningen mede bedoeld zijn om de werklozen de mogelijkheid te bieden zich in voldoende mate te oriënteren op de arbeidsmarkt en zich zo goed mogelijk voor te bereiden op een nieuwe arbeidsovereenkomst<sup>24</sup>); door de uitkeringen te relateren aan het weggefallen loon en dit loon liefst zo dicht mogelijk te benaderen, tracht men niet alleen de eenmaal bereikte levensstandaard tijdens de werkloosheid te handhaven, doch ook ná de werkloosheid.

Het arbeidsmarktbeleid is omschreven als het beleid, dat gericht is op een zo goed mogelijke onderlinge afstemming van vraag en aanbod in de diverse sectoren van de arbeidsmarkt. Het gaat hier met name om de afstemming naar regio en naar beroep. Het is denkbaar, dat voor het arbeidsmarktbeleid het verschijnsel van werkloosheid een unieke mogelijkheid is om deze onderlinge afstemming te bereiken, op voorwaarde, dat werklozen in voldoende mate bereid zijn door te stromen naar andere regionale of sektorgebonden deelmarkten. Het probleem, dat door de technische ontwikkeling en automatisering wordt veroorzaakt, is niet zozeer een werkloosheidsprobleem, maar eerder een aanpassingsprobleem<sup>25</sup>). De mogelijkheid bestaat, dat de

---

<sup>24</sup>) S. J. Blaustein, op. cit., 1968. Studiedagen 10-11 april 1970 van de Belgische en Nederlandse Vereniging voor Arbeidsverhoudingen; J. S. Dienske: Collectief ontslag, blz. 7. J. Varkevisser: Voorzieningen bij bedrijfssluitingen en personeelsvermindering, blz. 4. Ter volledigheid moet gesteld worden dat vooral het opzegtermijn deze functie heeft.

<sup>25</sup>) Bertil Olsson: Labor-market policy in modern society; in: R. Aaron Gordon, Ed.: Toward a manpower policy; New York, 1967, p. 255.

werkloosheidsvoorzieningen remmend werken op de pendel-, migratie-, herscholings- en omscholingsbereidheid en dus het bereiken van een onderlinge afstemming van vraag en aanbod belemmeren. Op bladzijde 6 is gebleken, dat gedacht wordt aan de mogelijkheid de variabelen scholings-, herscholings- en omscholingsbereidheid, de migratie- en pendelbereidheid te beschouwen als componenten van de arbeidsbereidheid. Het is gebruikelijk in de analyse alleen gebruik te maken van deze samengestelde variabele. Los van de vraag of bovenstaande variabelen zullen worden opgenomen in de samengestelde variabele arbeidsbereidheid of zullen worden teruggebracht tot een andere samengestelde variabele, het zal noodzakelijk zijn een aanvulling te geven op de analyse van de tweede onderzoeksvraag: de samengestelde variabele zal opnieuw uiteengelegd moeten worden in de afzonderlijke componenten en nagegaan zal moeten worden, door welke factoren de scholings-, herscholings- en omscholingsbereidheid, de pendel- en migratiebereidheid bepaald worden; met name moet de vraag beantwoord worden, in hoeverre de werkloosheidsvoorzieningen een rol spelen. Op deze wijze kan een relatie gelegd worden tussen het stelsel van werkloosheidsvoorzieningen en het arbeidsmarktbeleid. Overigens ligt het zeer voor de hand bij deze analyse niet alleen met het arbeidsmarktbeleid een verbinding te leggen, doch ook met het beleid van de ruimtelijke ordening. In het kader van de ruimtelijke ordening wordt de ongelijkmatige bevolkingsverdeling in ons land als ongewenst gezien. Men wil daarom streven naar een sterkere spreiding van de werkgelegenheid en het wonen en wel met name door stimulering van het Noorden van ons land, van Overijssel en Zeeland. Men streeft ook naar een verdere uitstraling van de Randstad Holland naar buiten, waardoor de overige delen van ons land sterker in de ontwikkeling betrokken worden <sup>26)</sup>. Deze verbinding met het ruimtelijke ordeningsbeleid is vooral op zijn plaats bij de analyse van de vraag naar de bepalende factoren van de pendel- en migratiebereidheid.

Het voorafgaande samenvattend kan gesteld worden, dat de voornaamste onderzoeksproblemen zijn:

---

<sup>26)</sup> S.E.R.-advies over het arbeidsmarktbeleid; Den Haag, 1969, blz. 77. Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening: Uittreksel uit de tweede nota over de ruimtelijke ordening in Nederland; Den Haag, blz. 2.

1. Is in een situatie van werkloosheid in Nederland sprake van handhaving van konsumptieve bestedingsmogelijkheden? Indien dit niet het geval is: welke aanpassingsvormen aan inkomensverlies treden dan op? Welke verschuivingen in bestedingsmogelijkheden en/of aanpassingsvormen aan inkomensverlies doen zich voor *tengevolge* van het voortduren der werkloosheid?
2. Welke factoren bepalen de herintreding van werklozen in het arbeidsproces? Binnen het kader van deze vraag wordt de subvraag beantwoord, in hoeverre de werkloosheidsvoorzieningen de arbeidsbereidheid beïnvloeden. De analyse van de hoofdvraag wordt aangevuld met een analyse van de bepalende factoren van de scholings-, herscholings- en omscholingsbereidheid, de pendel- en migratiebereidheid. Een slotparagraaf zal gewijd worden aan het kwalitatieve aspect van de herinschakeling van werklozen in het arbeidsproces.

Relateert men deze probleemstelling aan het verzoek van de Ford-Foundation, dan blijkt dat het inhoudelijk ruime verzoek tot twee kernproblemen is teruggebracht. In deze publikatie wordt alleen het tweede onderzoeksprobleem behandeld. Het eerste onderzoeksprobleem is aan de orde gesteld in de doktoraalscriptie van J. Beljon; deze scriptie is als afzonderlijk deelverslag gepubliceerd <sup>27)</sup>.

In paragraaf 2, de theoretische uitwerking van de probleemstelling, zal het tweede onderzoeksprobleem aan de orde gesteld worden. In de theoretische uitwerking in paragraaf 2 zal geen aandacht besteed worden aan de vraag naar de bepalende factoren van de scholings-, herscholings- en omscholingsbereidheid, de pendel- en migratiebereidheid; evenmin aan het kwalitatieve aspect van de herinschakeling van werklozen in het arbeidsproces. De analyse van deze deelvragen zal een meer exploratief karakter hebben.

## Par. 2. Theoretische uitwerking van de probleemstelling.

### Par. 2.1. Herintreding in het arbeidsproces.

In deze paragraaf gaan we in op de vraag, welke factoren bepalen de herintreding van werklozen in het arbeidsproces.

---

<sup>27)</sup> J. A. S. Beljon: Konsumptieve bestedingen en de invloed van werkloosheid; een onderzoek onder werklozen; Tilburg 1972.



Bij de formulering van de probleemstelling is als voorlopige hypothesen gesteld, dat de herintreding van werklozen in het arbeidsproces bepaald wordt door de mogelijkheden tot herintreding en door de bereidheid tot herintreding. Aan het begrip „mogelijkheden tot herintreding” zal in dit onderzoek een centrale plaats worden toegekend. Om aan te kunnen geven waarom dit geschiedt, moet eerst worden ingegaan op een nadere definiëring van het begrip „arbeidsmarkt”. In navolging van Albada kan men de arbeidsmarkt omschrijven als het samentreffen van de vraag naar en het aanbod van arbeid, waardoor de loonvorming en de arbeidsverhouding tot stand komt <sup>28)</sup>. Deze definitie geeft aanleiding een onderscheid te maken tussen een loonmarkt, waarop de regeling van lonen en arbeidsvoorwaarden plaatsvindt en een werkgelegenheidsmarkt of allocatiemarkt, waarop de ruil tussen vragers en aanbieders tot stand komt <sup>29)</sup>.

Terwijl nu het gebeuren op de loonmarkt aan sterke regulering onderhevig is - o.a. door bindende afspraken van de partijen van werkgevers/werknemers en bindende regelingen van overheidswege <sup>30)</sup> - is er van regulering van de werkgelegenheidsmarkt in veel geringere mate sprake. Met Van Doorn kan men zich overigens afvragen, of er ook geen regulering van de werkgelegenheidsmarkt plaatsvindt. Hierbij kan gewezen worden op het industrialisatiebeleid, de industriespreiding en de migratiebevordering <sup>31)</sup>; tevens kan gewezen worden op de andere regelingen, die de arbeidsvoorziening trachten te handhaven of gericht zijn op het scheppen van werkgelegenheid: het ontslagrecht, de wet betreffende de plaatsing van minder-valide arbeidskrachten, scholingsmaatregelen, de wet sociale werkvoorziening en het systeem van aanvullende werken <sup>32)</sup>. De vraag is echter niet zozeer of via deze regelingen een regulering van de werkgelegenheidsmarkt *mogelijk* is, maar of er via deze regelingen een *feitelijke* regulering plaatsvindt. Wat regulering via het industrialisatiebeleid en de industriespreiding betreft geeft althans de regionale overheid blijk van een gevoel van begrenzing in mogelijkheden <sup>33)</sup>. Regulering via

<sup>28)</sup> W. Albada: Een actief arbeidsmarktbeleid; in: De Economist, 115, nr. 6, 1967, blz. 739.

<sup>29)</sup> J. G. Lulofs: De Amerikaanse arbeidsmarkt; Den Haag, 1960, blz. 10. P. van Berkel: Spanningen op de arbeidsmarkt; Meppel, 1965, blz. 25.

<sup>30)</sup> P. J. A. ter Hoeven: Arbeiders tussen welvaart en onvrede; Alphen aan de Rijn, 1969.

<sup>31)</sup> J. A. A. van Doorn: Organisatie en maatschappij; Leiden, 1966, blz. 92.

<sup>32)</sup> H. N. Teuben: Recht op arbeid; Assen, 1955, blz. 111-112.

<sup>33)</sup> Discussienota inzake het werkgelegenheidsbeleid in Noord-Brabant; 1971, blz. 2-7.

migratiebevordering is waarschijnlijk in Nederland zeer beperkt: in 1970 hebben b.v. slechts 281 nieuwe jeugdmigranten van de jeugdmigratieregeling gebruik gemaakt <sup>34)</sup>. Via het ontslagrecht vindt zeer zeker regulering van de werkgelegenheidsmarkt plaats, vooral indien men de kans op *werkloos-worden* op het ook heeft, niet zozeer indien men de kans op *herintreding* in het arbeidsproces beschouwt. Via de wet plaatsing van minder-valide arbeidskrachten vindt regulering van de werkgelegenheidsmarkt plaats, ook indien men let op de kans op herintreding van werklozen. Regulering via scholingsmaatregelen, de wet sociale werkvoorziening en het systeem van aanvullende werken is ten tijde van het onderzoek beperkt: van de 1545 werklozen, die in de periode 1 juni 1969 - 1 oktober 1969 werden uitgeschreven, werd slechts 4,3% uitgeschreven wegens scholing, herscholing of omscholing, tewerkstelling op A.W.-object of op W.S.W.-object <sup>35)</sup>. Daar plaatsing op een sociale werkplaats of op een A.W.-object niet direkt vergelijkbaar is met herintreding in het vrije bedrijf zal in het vervolg onder „herintreding in het arbeidsproces” alleen worden verstaan: „herintreding in het arbeidsproces in het vrije bedrijf”. In het vervolg gaat de aandacht dus alleen uit naar de verandering van de positie van de werkloze in de positie van werknemer in het vrije bedrijf.

Het gebeuren op de werkgelegenheidsmarkt in het vrije bedrijf is grotendeels ongereguleerd: er is wel sprake van de regulering van de *voorwaarden waaronder* een arbeidsovereenkomst tot stand komt: *of* er een arbeidsovereenkomst tot stand komt is bij een systeem van vrije ondernemingswijze productie afhankelijk van de beslissingen van de individuele marktpartijen, die vooral bepaald worden door de voorkeuren van beide partijen, en van het niveau en structuur van de werkgelegenheid op de (regionale) arbeidsmarkt. De stelling, dat de arbeidsallocatie niet is gereguleerd, geldt ook in een situatie, waarin relatief veel plaatsingen via het arbeidsbureau plaatsvinden; uit het eerste gedeelte van het onderzoek is gebleken, dat 22,4% van de heringetreden is gaan werken na bemiddeling door het arbeidsbureau <sup>36)</sup>. In andere West-Europese landen ligt het penetratiecijfer ook ongeveer op dit niveau <sup>37)</sup>.

---

<sup>34)</sup> Jaarverslag Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening, 1970, blz. 71.

<sup>35)</sup> J. van Wezel en K. Kapitány, op. cit., blz. 41.

<sup>36)</sup> J. van Wezel en K. Kapitány, op. cit., blz. 58.

<sup>37)</sup> E.G.K.S.-verslag: Vraagstukken betreffende de wederinpassing van oudere en minder-valide arbeidskrachten; Luxemburg, 1967, p. 77.



Om misverstand te voorkomen moet worden opgemerkt, dat de tendens tot regulering van de werkgelegenheidsmarkt sinds de aanvang van dit onderzoek duidelijk toeneemt, hetgeen o.a. blijkt uit de toenemende overheidsinvloed en afspraken bij het c.a.o.-overleg tussen werkgevers en werknemers betreffende werkgelegenheidsaspecten.

De voorkeuren van de partij der werkgevers en het niveau en de structuur van de werkgelegenheid leggen aan de werklozen van buitenaf beperkingen op. Het begrip „mogelijkheden” kan dus - in negatieve zin - omschreven worden als: de van buitenaf opgelegde beperkingen ten aanzien van de kans de positie van werkloze te verwisselen voor de positie van werknemer in het vrije bedrijf. Voor de individuele werklozen zijn deze mogelijkheden min of meer gegevenheden. Voor sommige werklozen zijn deze beperkingen groter dan voor andere werklozen. Op deze bepalende factoren van de mogelijkheden tot herintreding zal in een later stadium van deze paragraaf worden teruggekomen.

De voor deze subparagraaf relevante hypothese is uiteraard: herintreding van werklozen in het arbeidsproces is onwaarschijnlijker, naarmate de mogelijkheden tot herintreding geringer zijn en omgekeerd.

Een belangrijke vraag is op welke wijze het begrip mogelijkheden is gemeten. Het probleem van de operationalisering van dit begrip en van andere nog te gebruiken begrippen zal bij de analyse aan de orde gesteld worden.

Wil er een bepaald gedrag tot stand komen - in dit geval herintreding in het arbeidsproces van werklozen - dan is een noodzakelijke voorwaarde, dat niet alleen de mogelijkheid tot dit gedrag aanwezig is, doch ook de bereidheid tot dit gedrag; de individuele werkloze moet bereid zijn zijn positie van werkloze te verwisselen voor de positie van werkende. Voor de definiëring van „bereidheid tot herintreding” prefereren we een definitie, die analoog is aan de definitie van werkmotivatie, zoals die door Patchen wordt gebruikt. Patchen definieert werkmotivatie als: *a tendency to approach task completion and would be reflected usually in behavior*<sup>38)</sup>. Bereidheid tot herintreding kan nu gedefinieerd worden als: een neiging de positie van werkloze te verwisselen voor de positie van werkende; deze neiging

---

<sup>38)</sup> M. Patchen: *Participation, achievement, and involvement on the job*; New Jersey, 1970, p. 26.

zal gewoonlijk blijken uit waarneembaar gedrag. De hypothese is, dat herintreding van werklozen in het arbeidsproces onwaarschijnlijker is, naarmate de arbeidsbereidheid <sup>39)</sup> geringer is en omgekeerd.

In bovenstaande alinea is de term „noodzakelijke voorwaarde” gevallen. „Arbeitsbereidheid is een noodzakelijke voorwaarde voor herintreding”. Deze zinsnede impliceert, dat arbeidsbereidheid aanwezig moet zijn wil er van herintreding sprake zijn; arbeidsbereidheid is echter geen voldoende voorwaarde: als arbeidsbereidheid aanwezig is, hoeft men nog geen herintreding te verwachten. Zowel de mogelijkheid tot herintreding als de bereidheid tot herintreding moeten aanwezig zijn. Deze hypothese verwijst naar een multiplicatief model, waarbij de interactie-effecten groot zijn ten opzichte van de afzonderlijke hoofdeffekten. Indien goede mogelijkheden samengaan met een sterke arbeidsbereidheid mag men pas verwachten, dat werklozen gaan werken, en vice versa. Aan deze interactie-effecten moet, zo mogelijk, in de analyse aandacht besteed worden.

In de vorige paragraaf is op bladzijde 9 vermeld, dat bij de theoretische uitwerking nagegaan zal worden, in hoeverre de hypothese, dat de herintreding van werklozen in het arbeidsproces bepaald wordt door de mogelijkheden voor herintreding en door de bereidheid tot herintreding, nadere aanvulling behoeft. Deze aanvulling blijkt bij een nadere bestudering van het begrip arbeidsbereidheid noodzakelijk. De definitie van arbeidsbereidheid heeft betrekking op de voorkeuren van de werkloze voor werkloos blijven/gaan werken. Het is de vraag, of de werkloze alleen maar voor de keuze staat tussen werkloos blijven of gaan werken in het algemeen en niet veeleer voor de keuze werkloos blijven of een bepaald soort werk aannemen; anders uitgedrukt: hij staat veeleer voor de keuze werkloos blijven of passend werk <sup>40)</sup> aannemen. Ter Hoeven stelt dan ook terecht: „Zo zijn aan het individuele marktgedrag verschillende beperkingen opgelegd. Het individu wordt niet geconfronteerd met een oneindige serie alternatieven, doch hij kan integendeel slechts een keuze maken uit een beperkt aantal mogelijkheden. Men zou dus kunnen zeggen, dat er

---

<sup>39)</sup> Zie ook: Stichting Stuurgroep Sociaal-Wetenschappelijk onderzoek: Directeuren over arbeidsmotivatie en personeelsbeleid; 1971, blz. 17. In dit rapport wordt onder arbeidsbereidheid verstaan: de mate, waarin men zich werkelijk wil inzetten voor zijn bedrijf.

<sup>40)</sup> Bij de term „passend werk” hebben we alleen op het oog „passend werk naar de mening van de betrokkenen zelf”. We zien af van de vraag, of het betreffende aanbod door bepaalde instanties, zoals het arbeidsbureau en de uitkeringsorganen, al of niet als passend wordt beoordeeld.

op een ander niveau reeds een selectieproces heeft plaatsgevonden, alvorens de alternatieven worden gepresenteerd aan het kiezende object. Het eigenlijke marktgedrag heeft alleen betrekking op alternatieven, die na een aantal voorafgaande processen zijn overgebleven. Voor een goed begrip van het marktgedrag kan men echter deze voorafgaande selectie niet geheel verwaarlozen, ook al omdat deze voorselectie ten dele voortvloeit uit acties van de marktpartijen zelf<sup>41)</sup>.

De aanbeveling van Ter Hoeven om deze voorselectie niet te verwaarlozen, willen we dan ook ter harte nemen. De vraag is op basis van welke criteria deze voorselectie kan plaatsvinden. Buiten stelt, dat bij het kiezen van een werkkring het loon een centrale plaats kan hebben, omdat het vooraf bekend is<sup>42)</sup>.

Buiten wijst indirect op een belangrijke maatstaf voor het opsporen van de criteria van voorselectie: de voorselectie kan plaatsvinden op punten, die bekend zijn vóór dat men een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan. Daartoe behoort het loon. Bij het opsporen van verdere punten is mede teruggegrepen op de criteria, die mede gehanteerd worden ter beoordeling van de vraag of een aanbod van werk bemiddelings-technisch al of niet passend is<sup>43)</sup>. De volgende punten zijn nog opgenomen: een baan met of zonder pendel, met of zonder verhuizing, met of zonder scholing, herscholing of omscholing, met of zonder ploegendienst, een baan met wel of geen stank, lawaai, vuil.

De vermelding van de drie eerste punten maakt het noodzakelijk terug te komen op het standpunt van Wilcock/Franke en Ledrut, die de pendelbereidheid, de migratiebereidheid en de scholing-, herscholings- en omscholingsbereidheid beschouwen als componenten van de arbeidsbereidheid. Het is de vraag of deze componenten wel arbeidsbereidheid meten. Ofschoon er wel een relatie zal bestaan tussen arbeidsbereidheid en de mate, waarin men b.v. bereid is te migreren, mag men aannemen dat deze bereidheid tot migratie óók door heel andere factoren verklaard wordt. Het verdient dan ook aanbeveling naast het begrip arbeidsbereidheid een ander begrip te introduceren, dat verwijst naar de mate, waarin men bereid is inkonvenienten als lager loon, pendel, migratie, scholing, herscholing of

<sup>41)</sup> P. J. A. ter Hoeven, op. cit., blz. 45-46.

<sup>42)</sup> J. H. Buiten: *Modern salariaat in wording*; Rotterdam, 1968, blz. 137-138.

<sup>43)</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid: *Richtlijnen voor de directeurs van de gewestelijke arbeidsbureaus inzake de hantering van de normen voor de beoordeling van de vraag of een aangeboden dienstbetrekking al dan niet passend is*; 1969.



omscholing, ploegendienst en vuil werk te aanvaarden ter bereiking van de positie van werkende. Dit begrip willen we kortheidshalve aanduiden met de term „offerbereidheid” <sup>44)</sup>.

Men kan zich nu voorstellen, dat, naarmate de offerbereidheid groter is, het aantal beschikbare banen groter is. Het aantal mogelijk beschikbare banen is voor werklozen met grote offerbereidheid aanzienlijk groter dan voor werklozen met geringe offerbereidheid. De laatste groep werklozen schakelt bij de voorselectie bij voorbaat een aantal mogelijke betrekkingen uit, die zij zelf waarschijnlijk minder passend vinden. Men kan daarom als hypothese stellen, dat bepaalde werklozen niet aan de slag komen, niet alleen omdat zij onderhevig zijn aan van buitenaf opgelegde beperkingen, maar ook omdat zij zichzelf beperkingen opleggen <sup>45)</sup>. Men zou bezwaar kunnen maken tegen de woordkeuze „zichzelf opgelegde beperkingen”. Kan men van bepaalde werklozen, bijvoorbeeld ouderen, wel verwachten, dat zij banen willen aannemen, waarvoor geografische of beroepsmobiliteit vereist is? Is hun mobiliteitsgeschiktheid niet gering? Dit neemt niet weg, dat er toch nog verschil zal zijn tussen ouderen: bepaalde ouderen zullen meer offerbereid zijn dan andere ouderen. Binnen de groep ouderen kan men toch de woordkeuze handhaven, dat de tweede groep zichzelf meer beperkingen oplegt dan de eerste groep.

De hypothese luidt, dat, naarmate de offerbereidheid geringer is, herintreding in het arbeidsproces - vanwege het geringer aantal mogelijk beschikbare betrekkingen - onwaarschijnlijker is. De toevoeging „vanwege het geringer aantal mogelijk beschikbare betrekkingen” is en blijft overigens niet meer dan een mogelijke interpretatie van het veronderstelde verband tussen offerbereidheid-herintreding. Vanuit theorie of onderzoek valt deze interpretatie niet te ondersteunen; in feite lenen de gegevens van het onderhavige onderzoek zich ook niet voor het nagaan van de verbanden tussen offerbereidheid - het aantal beschikbare betrekkingen enerzijds en tussen het aantal beschikbare

---

<sup>44)</sup> De vraag, in hoeverre de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met bepaalde inkonvenien ten bemiddelingstechnisch ook als offer wordt gezien valt niet te beantwoorden. Bij de beoordeling van de vraag, of b.v. een baan met verhuizing voor een bepaalde werkloze al of niet passend is in bemiddelingstechnische zin worden velerlei individuele omstandigheden in acht genomen. In bemiddelingstechnische zin zou men de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing door een bepaalde werkloze als een offer kunnen zien, indien het arbeidsbureau een dergelijke baan voor de betreffende werkloze als niet passend zou beoordelen.

<sup>45)</sup> Zie ook: E. H. Mizruchi: Success and opportunity; London, 1964, pp. 108-118.

betrekkingen - herintreding anderzijds. Beide veronderstelde verbanden zijn min of meer assumpties, die berusten op redeneringen op basis van gezond verstand. De enig onderzoekbare en toetsbare hypothese is in ons onderzoek de hypothese betreffende het verband tussen offerbereidheid en herintreding, via deductieve redenering afgeleid uit beide assumpties. Als de hypothese niet bevestigd wordt, wordt dat mogelijk veroorzaakt door het feit, dat één of beide assumpties niet juist zijn; een alternatieve verklaring kan dan ook zijn: inadequate meting van de betreffende variabelen <sup>46)</sup>.

Er zij nog opgemerkt, dat de analyse van de offerbereidheid op zich van belang is, los van de vermelde hypothese: de uitkomsten zouden bijvoorbeeld kunnen leiden tot een nadere bezinning over de criteria van passende arbeid in bemiddelingsstechnisch opzicht.

Deze paragraaf betreffende de herintreding van werklozen in het arbeidsproces samenvattend kan het volgende gesteld worden. De kans op herintreding van werklozen in het arbeidsproces is geringer, naarmate de mogelijkheden tot herintreding geringer zijn. De kans op herintreding is geringer naarmate de arbeidsbereidheid geringer is. Indien goede mogelijkheden samengaan met een hoge arbeidsbereidheid mag men vooral verwachten, dat werklozen gaan werken en omgekeerd. Naarmate de offerbereidheid lager is, is herintreding, vanwege het geringer aantal mogelijk beschikbare betrekkingen, onwaarschijnlijker. In de analyse zal nagegaan worden, in hoeverre deze hypothesen gehandhaafd kunnen worden; indien deze hypothesen gehandhaafd kunnen worden moet ook het relatieve gewicht van de vermelde factoren worden aangegeven. Een onderzoeksresultaat bijvoorbeeld, dat de vermelde hypothesen niet verworpen hoeven te worden is van zeer beperkte betekenis. Het onderzoek wordt pas werkelijk theoretisch en beleidsrelevant, indien daarna ook het relatieve gewicht van de vermelde factoren wordt aangegeven. Dan pas ook kan worden aangegeven aan welke soort maatregelen er - ter bereiking van de doelstelling herinschakeling van werklozen in het arbeidsproces - vooral behoefte bestaat;

1. aan maatregelen, die de mogelijkheden tot herintreding verruimen: b.v. maatregelen, gericht op selectie-criteria van werkgevers of op een verbetering van het niveau of de structuur der werkgelegenheid; ook valt te denken aan regelingen, die een loonkosten-subsidie aan de werkgevers inhouden;

---

<sup>46)</sup> H. M. Blalock: Theory building and causal inferences; in: H. M. Blalock and A. B. Blalock, Ed.: Methodology in social research; New York, 1968, p. 157.

2. aan maatregelen, die de arbeidsbereidheid bevorderen: hieronder vallen o.a. de garantieregeling en de loonsuppletiereregeling;
3. aan maatregelen, die de offerbereidheid bevorderen; hierbij valt te denken aan regelingen en tegemoetkomingen bij geografische en beroepsmobiliteit.

In de volgende drie subparagrafen zal achtereenvolgens aandacht besteed worden aan de variabelen: mogelijkheden tot herintreding, arbeidsbereidheid en offerbereidheid.

*Par. 2.2. De mogelijkheden tot herintreding in het arbeidsproces.*

De theoretische uitwerking in deze subparagraaf is gericht op de vraag, welke factoren bepalend geacht moeten worden voor de mogelijkheden tot herintreding in het arbeidsproces. Het begrip „mogelijkheden” is omschreven als: de van buitenaf opgelegde beperkingen ten aanzien van de kans de positie van werkloze te verwisselen voor de positie van werknemer in het vrije bedrijf.

Door verschillende schrijvers wordt het selectieve karakter van het verschijnsel werkloosheid bij een relatief laag werkloosheidsniveau benadrukt <sup>47)</sup>. Van dit selectieve karakter van de werkloosheid is niet alleen sprake indien men let op de kans op werkloosheid, doch ook indien men de kans om werkloos te blijven op het oog heeft. In de onderhavige hypotheseformulering gaat het alleen om de factoren, die de mogelijkheden tot herintreding bepalen en dus te maken hebben met het selectieve karakter van werkloos blijven.

Door deze schrijvers wordt vooral gewezen op de belangrijke verschillen in werkloosheidsduur tussen gebieden, beroepen of sectoren en leeftijdsgroepen. Het is vooral Ledrut geweest, die enige systematiek op dit gebied heeft gebracht. Ledrut onderscheidt twee vormen van inferioriteit op de arbeidsmarkt: <sup>48)</sup> de persoonlijke inferioriteit, die veroorzaakt wordt door een gering concurrerend vermogen op de arbeidsmarkt, en de onpersoonlijke of marktinferioriteit, die ontstaat door het feit, dat de vraag naar arbeid kleiner is dan het arbeidsaanbod.

---

<sup>47)</sup> L. C. Hunter: Unemployment in a full employment society; in: *Scottish Journal of political economy*, vol. X, nov. 1963, p. 289. R. Ledrut, op. cit., p. 66. Th. J. van der Peijl: Interview in: *De Nederlandse onderneming*, 1e jrg., nr. 21, 27 sept. 1968, pp. 991-992. M. M. Hauser and P. Burrows, op. cit., pp. 11-14. R. A. Gordon, op. cit., p. 57, 109.

<sup>48)</sup> R. Ledrut, op. cit., p. 125.



In verband met het begrip persoonlijke inferioriteit is de opmerking van Hunter van belang, dat de werkgevers als regel de meest productieve arbeidskrachten zullen aannemen <sup>49)</sup>; werklozen, die vanwege verschillende persoonskenmerken gehandicapt zijn, hebben een geringere marktwaarde dan andere werklozen. De voorkeuren van werkgevers gaan minder uit naar de eerste groep; immers de posities binnen de bedrijven zullen bij voorkeur toegekend worden aan mensen, die optimaal aan de aan de positie gekoppelde rolverwachting kunnen voldoen <sup>50)</sup>.

Als factoren, die een indicatie geven van deze persoonlijke inferioriteit, zou men, mede op basis van de uitkomsten van het eerste gedeelte van het onderzoek, kunnen zien: de duur van werkloosheid, leeftijd en mate van geschiktheid.

Een langere duur van werkloosheid kan gepaard gaan met verlies van vakbekwaamheid en is in de ogen van de werkgeverspartij vaak een brevet van onvermogen.

Het is een bekend feit, dat ouderen een geringere kans op herintreding hebben dan jongeren; men mag aannemen, dat dit vooral veroorzaakt wordt door hun beperktere mogelijkheden en niet door geringere arbeidsbereidheid. De voorkeuren van de werkgeverspartij zullen eerder uitgaan naar de groep van jongeren dan naar de groep van ouderen. Ten aanzien van ouderen gelden bepaalde bezwaren en/of vooroordelen; als mogelijke redenen van de geringere plaatsbaarheid van ouderen ziet Aling <sup>51)</sup> de geringere arbeidsprestaties, het grotere arbeidsverzuim, de achteruitgang van de fysieke toestand, de geestelijke achteruitgang, het minder bestand zijn tegen uitwendige prikkels als lawaai, hitte, stof e.d., het geringere aanpassingsvermogen, de pensioenvoorzieningen en het geringer opleidingsniveau. In een recent S.E.R.-advies wordt vooral benadrukt dat het gering opleidingsniveau van ouderen een handicap is <sup>52)</sup>. Op basis van de resultaten van het eerste onderzoeksgedeelte mag echter betwijfeld worden of het gering opleidingsniveau de werkelijke reden is van de beperktere mogelijkheden; bij het eerste gedeelte van het onderzoek is niet gebleken, dat een hogere opleiding in zijn algemeenheid tot

---

<sup>49)</sup> L. C. Hunter, op. cit., p. 301.

<sup>50)</sup> C. P. M. Knipscheer: Leeftijd als sociologische variabele; in: *Sociale Wetenschappen*, 14e jrg., 1971, no. 1, blz. 39.

<sup>51)</sup> H. Aling: Oudere arbeiders als probleemcategorie; in: *Intermediair*, 5e jrg., 26 sept. 1969, blz. 9-11.

<sup>52)</sup> S.E.R.-advies over de ouderen in het arbeidsproces; Den Haag, 1970, blz. 6.

betere kansen op de arbeidsmarkt leidt <sup>53)</sup>; beperkt men zich tot ouderen, dan kan uit het oorspronkelijk onderzoeksmateriaal van het eerste gedeelte de conclusie worden getrokken, dat ook bij ouderen niet geldt, dat een hogere opleiding tot betere kansen op de arbeidsmarkt leidt dan een lagere opleiding. De opvatting, neergelegd in het S.E.R.-advies, dat er bij het bedrijfsleven nu eenmaal aarzeling bestaat tegen het opnemen van ouderen in het arbeidsproces, kan wel volledig onderschreven worden <sup>54)</sup>. Op de werkgelegenheidsmarkt speelt leeftijd een belangrijke rol bij het toekennen van een arbeidspositie.

De mate van geschiktheid speelt ook een rol bij het toekennen van een arbeidspositie. Voor de meting van de mate van geschiktheid zal gebruik gemaakt worden van de tweedeling, die op de arbeidsbureaus wordt gehanteerd. Op de arbeidsbureaus worden de ingeschrevenen beoordeeld naar de mate van geschiktheid voor de uitoefening van het beroep van inschrijving. Deze beoordeling geschiedt op grond van persoonsgebonden factoren, zoals: verstandelijke vermogens, genoten onderwijs, vakbekwaamheid, arbeidsverleden, sociaal gedragspatroon, leeftijd <sup>55)</sup>, persoonlijk voorkomen, medische indicaties, instelling ten opzichte van arbeid en scholing, werken tussen of met anderen, mobiliteit en gezinsomstandigheden. De groep minder-geschikten zijn de personen, wier inschakeling in het arbeidsproces door bovengenoemde factoren moeilijkheden oplevert, doch voor wie toch nog mogelijkheden voor arbeidsbemiddeling aanwezig zijn <sup>56)</sup>. Uit het eerste gedeelte van het onderzoek is gebleken, dat minder-geschikten *in feite* vooral bestaan uit lichamelijk en psychisch gehandicapten (samen 62%). Deze groep van minder-geschikten voldoet vaak niet aan de criteria van werkgeverszijde. Men vindt vaak dat de werkzaamheden te zwaar of te gevaarlijk zijn; men acht de gehandicapten beperkt bruikbaar, daar ze een geringe produktiviteit en grote aanpassingsmoeilijkheden zouden hebben <sup>57)</sup>.

---

<sup>53)</sup> J. v. Wezel en K. Kapitány, op. cit., blz. 48.

<sup>54)</sup> S.E.R.-advies, op. cit., blz. 23.

<sup>55)</sup> De begrippen "leeftijd" en "mate van geschiktheid" zijn niet onafhankelijk van elkaar. De toe te passen analysetechniek ondervangt dit bezwaar, omdat het effect van de mate van geschiktheid op de mogelijkheden tot herintreding wordt bestudeerd bij constanthouding van leeftijd.

<sup>56)</sup> Zie o.a.: Centraal Bureau voor de Statistiek; Sociale Maandstatistiek, mei 1969, blz. 304.

<sup>57)</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid: Plaatsingsbeleid van werkgevers ten aanzien van gehandicapten; in: Sociale Zaken, jrg. 1970-4, blz. 29.

Naast bovengenoemde drie kenmerken zou men ook de kenmerken geslacht en opleiding in relatie kunnen brengen met de mogelijkheden tot herintreding. Bij beschrijving van deze kenmerken zal het noodzakelijk zijn ook het begrip marktinferioriteit in de beschouwing te betrekken.

Wil men „geslacht” zien als persoonlijke inferioriteitsfaktor dan moet men uitgaan van de veronderstelling, dat er een gemeenschappelijke markt is, waar er concurrentie is tussen mannen en vrouwen. Uitgaande van deze veronderstelling wordt soms naar voren gebracht, dat vanwege een geringere opleiding vrouwen beperktere mogelijkheden hebben dan mannen. Aan de zijde van het bedrijfsleven kan om deze reden een reserve bestaan voor het aannemen van vrouwen <sup>58)</sup>; deze belemmeringen kunnen zich ook voordoen door noodzakelijke aanpassing van de arbeidstijden en door de noodzaak van het treffen van bijzondere verlofmaatregelen; deze maatregelen kunnen leiden tot een grotere leegloop van het machinepark, tot problemen van organisatorische aard en tot geringere produktiviteit <sup>59)</sup>. Om deze redenen zou men kunnen stellen, dat werkloze vrouwen geringere mogelijkheden tot herintreding hebben dan werkloze mannen. Brengt men echter de variabele „geslacht” in verband met het begrip „marktinferioriteit”, dan zou men tot een tegengestelde hypothese kunnen komen. Dan dient men te letten op de verhouding tussen vraag naar en aanbod van vrouwelijke resp. mannelijke arbeidskrachten. Uit het S.E.R.-advies over de arbeid van vrouwen blijkt, dat de relatieve tekorten op de arbeidsmarkt, uitgedrukt in procenten van de werkzame beroepsbevolking naar geslacht, bij de vrouwen groter zijn dan bij de mannen; dit geldt zowel in de nijverheidssector als in de dienstensektor <sup>60)</sup>.

Deze vrij constante tekorten geven aanleiding tot de hypothese, dat de mogelijkheden tot herintreding van werkloze vrouwen ruimer zijn dan van werkloze mannen. Gezien het feit, dat in de literatuur minder melding gemaakt wordt van geslacht als persoonlijke inferioriteitsfaktor en daarentegen wel veelvuldig wordt gewezen op de voortdurende tekorten bij de vrouwen is onze hypothese, dat per saldo de werkloze vrouwen meer mogelijkheden tot herintreding hebben

---

<sup>58)</sup> R. Ledrut, op. cit., pp. 153-162.

<sup>59)</sup> Sociaal-Economische Raad: Advies over de arbeid van vrouwen in Nederland in het kader van de situatie op de arbeidsmarkt en het te voeren arbeidsmarktbeleid; Den Haag, 1966, blz. 32-33.

<sup>60)</sup> S.E.R.-advies, 1966, op. cit., blz. 43-44.



dan werkloze mannen. Hoe valt dan echter de bevinding van het eerste onderzoeksgedeelte te verklaren, dat werkloze vrouwen niet meer gaan werken dan werkloze mannen? Vooruitlopend op de beschouwing over arbeidsbereidheid en offerbereidheid, kan ter verklaring gewezen worden op de verschillende belemmeringen, die er bij de aanbodszijde, de werkloze vrouwen, bestaan; deze belemmeringen kunnen leiden tot geringere arbeidsbereidheid en offerbereidheid, die op hun beurt tot een geringere herintreding van werkloze vrouwen kunnen leiden. De discussie over de vrouwenarbeid spitst zich toe op het probleem van de geringe bereidheid van vrouwen tot deelname aan het arbeidsproces.

Richten we onze aandacht nu op de variabele „opleiding” als verklarende faktor voor de mogelijkheden tot herintreding in het arbeidsproces. Men zou kunnen stellen, dat onder invloed van de technische ontwikkeling het bedrijfsleven steeds hogere eisen gaat stellen aan het personeel op het punt van vakbekwaamheid en opleiding <sup>61)</sup>. Op de arbeidsmarkt waar hoger opgeleiden met lager opgeleiden concurreren genieten de hoger opgeleiden de voorkeur. Het is echter de vraag, of lager opgeleiden wel zozeer moeten concurreren met hoger opgeleiden. Ook op dit moment blijft nog grotendeels gelden, dat de werkgelegenheidsmarkt uiteenvalt in verschillende deelmarkten <sup>62)</sup>, o.a. een deelmarkt qua opleidingscategorie. Tekorten op deze deelmarkten kunnen zich o.a. voordoen, indien het aanbod terugloopt, terwijl de vraag geen of weinig contractie vertoont <sup>63)</sup>. Om deze reden doen zich waarschijnlijk de grootste tekorten voor in die beroepen, waarin een groot deel der beroepsbeoefenaren in het bezit is van een lager vakdiploma. Beroepen, waarbij het bezit van een middelbaar of hoger vakdiploma het meest voorkomt, vindt men in de groep met relatief geringe tekorten <sup>64)</sup>. Om deze reden is het niet onmogelijk, dat werklozen met lagere opleiding per saldo betere mogelijkheden tot herintreding in het arbeidsproces hebben dan de groep van hoger opgeleiden.

Wassenberg stelt bij de behandeling van de variabele opleiding als inferioriteitsfaktor het volgende. „Hogere opleiding behoeft ook niet zonder meer een pre op de arbeidsmarkt te betekenen. Hogere

<sup>61)</sup> W. L. Slocum: *Occupational Careers*; Chicago, 1966, pp. 25-43. S.E.R.-advies over het arbeidsmarktbeleid, blz. 27-28.

<sup>62)</sup> P. J. A. ter Hoeven, op. cit., blz. 132-133.

<sup>63)</sup> P. van Berkel: *Dimensies van de moderne arbeidsmarkt*; in: P. van Berkel e.a.: *Verschuivingen in de arbeidsvoorziening*; Leiden, 1963, blz. 5.

<sup>64)</sup> S.E.R.-advies over het arbeidsmarktbeleid, blz. 41-43.



opleiding kan men globaal opsplitsen in een brede, algemene opleiding en in specialisatie. Specialisatie kan een werknemer inferieur maken op de arbeidsmarkt. Dit komt omdat specialisatie een geringe mate van flexibiliteit met zich meebrengt; specialisatie betekent een verenging van de kennis tot bepaalde werkzaamheden. Deze kennis is irrelevant voor andere arbeid" <sup>65</sup>). Dit citaat richt de aandacht niet zozeer op de mate van opleiding, doch eerder op de mate van specialisatie als bepalende faktor van de mogelijkheden tot herintreding in het arbeidsproces. We willen thans overgaan tot behandeling van de variabele „mate van specialisatie”, die vooral gevolgen zal hebben voor het concurrerend vermogen van betrokkenen. Als globale werkhypothese zou men kunnen stellen, dat de mogelijkheden tot herintreding geringer zijn, naarmate de specialisatie groter is. Deze hypothese is echter te globaal en te ongenueanceerd om als eindhypothese voor verder onderzoek te handhaven. Het proefschrift van Berting biedt de mogelijkheid om tot een meer genuanceerde hypothese te komen. Berting stelt, dat een groot gedeelte van de kennis, waarover de middelbare employés beschikken en op basis, waarvan zij in het bedrijf mede promotie hebben gemaakt, bedrijfsgebonden is; een groot gedeelte van de kennis heeft alleen ruilwaarde op de interne, maar geenszins op de externe arbeidsmarkt. Bij handhaving van het aspiratieniveau kunnen employés het gevoel krijgen, dat zij in een fuik zijn gelopen. De employés hebben in de meeste gevallen eigenlijk geen beroep, maar eerder een functie, waarvan de inhoud vooral bepaald wordt door de organisatie. Een aantal bedrijven bevordert nu juist het verwerven van bedrijfsgebonden kennis, waardoor de binding aan het bedrijf wordt versterkt <sup>66</sup>). Bij beroepsbeoefenaren in sectoren, waarin het aandeel van de handenarbeid relatief groot is, is de kans op eenzijdige binding aan een bepaald bedrijf of werkgever veel geringer <sup>67</sup>): deze beroepsbeoefenaren staan in een open verbinding met de externe arbeidsmarkt. Mocht deze groep van beroepsbeoefenaren al een langdurige binding hebben met één bedrijf of werkgever, dan is het niet waarschijnlijk, dat de opgedane kennis en ervaring niet bruikbaar is in andere organisaties.

---

<sup>65</sup>) H. Wassenberg: Herintreding in het arbeidsproces van werkloze werknemers; Tilburg, 1970, blz. 14-15 (niet gepubliceerd).

<sup>66</sup>) J. Berting: In het brede maatschappelijk midden; Meppel 1968, blz. 24-25, 140-142.

<sup>67</sup>) Wetenschappelijk- en Scholingsinstituut van het Nederlands Verbond van Vakverenigingen: Gedrag bij ontslag; Amsterdam, 1968, blz. 31.

Het voorafgaande impliceert duidelijk twee te onderscheiden hypothesen. De eerste hypothese luidt, dat de kans op langdurige binding aan één bedrijf of werkgever bij employés veel groter is dan bij handarbeiders of lager gekwalificeerde werknemers. De tweede hypothese luidt, dat bij employés langdurige binding aan één bedrijf of werkgever in geval van werkloosheid eerder zal leiden tot geringere mogelijkheden om in een ander bedrijf opgenomen te worden dan bij handarbeiders. Voortbouwend op de redenering van Berting zou men kunnen stellen, dat er voor werkloze employés ook een fuik van werkloosheid bestaat.

Bij de voorafgaande zes kenmerken (duur van de werkloosheid, leeftijd, mate van geschiktheid, geslacht, opleiding en mate van specialisatie) zijn relaties gelegd met de mogelijkheden tot herintreding, ofwel op basis van alleen het begrip persoonlijke inferioriteit ofwel op basis van zowel het begrip persoonlijke inferioriteit als het begrip marktinferioriteit. Nu zal overgegaan worden tot de behandeling van die variabelen, waarbij de relatie met de mogelijkheden tot herintreding te interpreteren is uitsluitend in termen van marktinferioriteit. Werklozen bezitten een hogere marktinferioriteit naarmate de vraag naar arbeid kleiner is dan het arbeidsaanbod; deze verhouding tussen vraag en aanbod zal in het vervolg aangeduid worden met de term „situatie op de arbeidsmarkt”. In het eerste gedeelte van het onderzoek is de situatie op de arbeidsmarkt geoperationaliiseerd door de verhouding tussen geregistreerde openstaande vraag en het geregistreerd aantal werklozen in het arbeidsrayon van de werklozen. Deze verhouding tussen de totale vraag en het totaal aanbod bleek weinig te zeggen omtrent de vraag of werklozen gaan werken of niet. Bovenstaande operationalisering houdt echter alleen rekening met het geografisch aspekt van de deelmarkten. In de overhavige analyse zullen ook de aspekten van beroep en geslacht bij de operationalisering betrokken worden. Belangrijke andere dimensies van deelmarkten, zoals opleidingscategorie, moeten noodzakelijkerwijze buiten beschouwing blijven. Voor een mannelijke bouwvakarbeider in Amsterdam is dus de verhouding tussen vraag naar en aanbod van mannelijke bouwvakarbeiders in het arbeidsbureau Amsterdam als waarde toegekend <sup>68)</sup>. De hypothese is, dat de mogelijkheden tot

<sup>68)</sup> Zie voor deze wijze van operationalisering: A. L. Stinchcombe: *Constructing social theories*; New York 1968, p. 210. Zie voor het probleem van niveaus van analyse: W. M. Lafferty: *Industrialization and labor response: Notes toward the construction of a multi-level data structure*; in: *Acta Sociologica*, vol. 13, no. 3, pp. 161-188.



herintreding groter zijn naarmate de vraag het aanbod meer overtreft. De situatie op de arbeidsmarkt zal ook geoperationaliseerd worden op een wijze, die minder duidelijk de relatie van de individuele werkloze tot de omgeving aangeeft, namelijk door de variabele provincie. De hypothese luidt dan, dat werklozen die in provincies wonen, waar het percentage werklozen relatief hoog is, geringere mogelijkheden tot herintreding hebben dan werklozen in de overige provincies.

In de operationalisering op basis van de verhouding tussen vraag en aanbod in deelmarkten is „beroep” één van de dimensies van die deelmarkten. De variabele „beroep” wordt dus min of meer versluierd in de hypothese formulering opgenomen. Het verdient aanbeveling deze variabele als aparte variabele mee te nemen. Op basis van de resultaten van het eerste onderzoeksgedeelte wordt een tweedeling in beroepen gemaakt <sup>69)</sup>; beroepsgroep I: de beroepen, waar frequente werkloosheid veel voorkomt: bouwvakpersoneel, landbouw, horeca-, verkeerspersoneel, losse arbeiders en magazijnpersoneel en beroepsgroep II, bestaande uit de overige beroepen, waarin de frequentie van de werkloosheid gering is. In beroepsgroep I is de frequentie van de werkloosheid relatief hoog, waarschijnlijk omdat de verhouding tussen vraag en aanbod aan sterke fluctuaties onderhevig is, zodat de verstoring van het evenwicht vaak van tijdelijke aard zal zijn (seizoen werkloosheid). Een evenwichtsverstoring bij beroepsgroep II zal vaak een duurzamer karakter hebben <sup>70)</sup>. De hypothese is nu, dat in beroepsgroep I de mogelijkheden tot herintreding groter zijn dan in beroepsgroep II.

Deze beschouwing over de factoren, die in relatie staan met de mogelijkheden tot herintreding, zal afgesloten worden met enkele kanttekeningen betreffende de wijze, waarop de werkloosheid is ontstaan. Hierbij denken we in het bijzonder aan de vraag of de werkloosheid is ontstaan na bedrijfsinkrimping/bedrijfssluiting of niet. De hypotheseformulering geschiedt vooral op basis van het begrip marktinferioriteit. Is de werkloosheid ontstaan na bedrijfsinkrimping of bedrijfssluiting, dan is te verwachten, dat het vinden van nieuw werk moeizamer zal verlopen dan in andere gevallen <sup>71)</sup>; dit mag men verwachten, daar deze vormen van werkloosheid vooral voorkomen

<sup>69)</sup> J. van Wezel en K. Kapitány, op. cit., blz. 29.

<sup>70)</sup> Ph. C. Stouthard en H. Wassenberg, op. cit., blz. 54.

<sup>71)</sup> Kathryn D. Hoyle: Joblosers, leavers, and entrants, in: *Monthly Labor Review*, april 1969, vol. 92, no. 4, p. 24.

in structureel zwakke sectoren; een herplaatsing van deze personen in andere sectoren is vaak pas na omscholing mogelijk. De plaatselijke arbeidsmarkt kan bij collectief ontslag, zeker wanneer zeer grote aantallen werknemers tegelijk worden ontslagen, bovendien ernstig verstoord worden; Van Klaveren stelt, dat dan het aanbod van arbeid, zeker in de bedrijfstak, waarbinnen het ontslag plaatsvindt, de vraag ver overtreft. Bij collectief ontslag is normaliter de concurrentie tussen de werkzoekenden groter dan bij individueel ontslag <sup>72)</sup>).

In deze subparagraaf zijn de volgende hypothesen naar voren gebracht. De mogelijkheden tot herintreding in het arbeidsproces zijn geringer:

- bij langdurig werklozen dan bij kort werklozen;
- bij ouderen dan bij jongeren;
- bij minder geschikten dan bij geschikten;
- bij mannen dan bij vrouwen;
- bij hoger opgeleiden dan bij lager opgeleiden;
- bij werklozen met langdurige binding aan eenzelfde werkgever dan bij overigen; dit geldt vooral voor employés;
- naarmate het aanbod de vraag in de deelmarkt naar gebied, geslacht en beroep overtreft;
- bij werklozen, woonachtig in de provincies met relatief hoge werkloosheidspercentages dan bij overige werklozen;
- bij werklozen, behorend tot de beroepsgroep, waarin de werkloosheid minder frequent is, dan bij overige werklozen;
- bij werklozen, werkloos geworden na bedrijfssluiting of bedrijfsinkrimping, dan bij overige werklozen.

### Par. 2.3. *De arbeidsbereidheid.*

Arbeidsbereidheid is gedefinieerd als een neiging de positie van werkloze te verwisselen voor de positie van werkende; deze neiging zal gewoonlijk blijken uit waarneembaar gedrag. Deze laatste toevoeging kan niet beschouwd worden als een onderdeel van de inhoudelijke definitie, doch verwijst slechts naar de wijze van operationalisering. Vooruitlopend op de operationalisering van de variabele arbeidsbereidheid kan hier gesteld worden, dat de activiteiten van

---

<sup>72)</sup> M. v. Klaveren: Verslag van collectief ontslag; Uitg. N.V.V., 1970, blz. 7. Wetenschappelijk- en scholingsinstituut van het N.V.V.: Gedrag bij ontslag; 1968, blz. 26.



de betrokkenen om werk te vinden beschouwd worden als indicatoren van de arbeidsbereidheid <sup>73)</sup>).

Als bepalende faktor van arbeidsbereidheid zien we op de eerste plaats: de persoonlijke evaluatie van de kansen om weer aan de slag te komen. De hypothese is, dat de arbeidsbereidheid geringer is, naarmate de werkloze zelf zijn kansen om weer werk te krijgen geringer acht. Deze hypothese is in overeenstemming met de motivatietheorie, zoals deze door Patchen wordt beschreven <sup>74)</sup>). Ook Macarov stelt, dat er een zekere aanpassing van de arbeidsbereidheid aan de persoonlijke evaluatie van de kansen om weer werk te krijgen kan plaatsvinden <sup>75)</sup>). Deze hypothese is eveneens in overeenstemming met de theoretische inzichten van Eisenberg en Lazarsfeld: deze schrijvers onderscheiden verschillende stadia in de reactie op werkloosheid, lopend van het stadium van actief zoeken naar een betrekking naar het stadium van berusting <sup>76)</sup>). Als nadere toelichting zij gesteld, dat verondersteld wordt, dat de persoonlijke evaluatie van de kansen om weer aan de slag te komen in belangrijke mate bepaald wordt door de objectieve mogelijkheden tot herintreding. Zeer essentieel bij deze opvatting van Lazarsfeld en Eisenberg is de veronderstelde *richting* van de verbanden. Deze veronderstelde richting impliceert, dat het voortduren van de werkloosheid leidt tot een afname van de arbeidsbereidheid. Moet echter niet in een objectief onderzoek een tegengestelde richting van de verbanden als reële mogelijkheid gezien worden? Is de hypothese, dat bepaalde groepen werklozen hun werkloosheid aanvangen met geringe arbeidsbereidheid, hetgeen leidt tot het voortduren van de werkloosheid, geen concurrerende hypothese? Geldt deze laatste hypothese, dan leidt het onderzoek tot heel andere conclusies. Het is dan ook zeer gewenst om bij de analyse over de richting van het verband tussen duur van werkloosheid en arbeidsbereidheid een nadere uitspraak te doen.

Als tweede faktor, die de arbeidsbereidheid bepaalt, willen we zien: de mate, waarin de situatie van werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren. Naarmate de situatie onbevredigender ervaren wordt, mag men een sterkere arbeidsbereidheid verwachten. Om deze hypothese te onderzoeken zou het voldoende zijn een verband te leggen

---

<sup>73)</sup> R. Ledrut, op. cit., p. 258.

<sup>74)</sup> M. Patchen, op. cit., pp. 26-27.

<sup>75)</sup> D. Macarov, op. cit., pp. 119-120.

<sup>76)</sup> Ph. Eisenberg and P. F. Lazarsfeld: The psychological effects of unemployment; in: The Psychological Bulletin, vol. 35, 1938, p. 378.

tussen de mate, waarin de voordelen van niet werken opwegen tegen de nadelen en de arbeidsbereidheid; voor de betreffende hypothese is het niet vereist te weten, welke voordelen en nadelen er voor de werklozen verbonden zijn aan werkloosheid. Niettemin zal binnen het kader van de gestelde hypothese nader aandacht besteed worden aan de vermelde voordelen en nadelen. Interessant is dan vooral de vraag, in hoeverre de nadelen aansluiten bij de functies die in het algemeen aan het werk worden toegekend. Slocum stelt, dat het werk de volgende functies kan hebben <sup>77)</sup>:

- het werk is een inkomensbron;
- het werk reguleert de activiteiten, ook de activiteiten buiten het werk;
- het werk brengt formele en informele kontakten met zich mee;
- het werk geeft status en identiteit;
- het werk geeft betekenis en inhoud aan het leven.

De hypothese, dat de arbeidsbereidheid groter zal zijn, naarmate de situatie van werkloosheid als meer onbevredigend wordt ervaren, zou men kunnen afleiden uit een meer algemene regelmatigheid, dat mensen situaties trachten te vermijden die onbevredigend zijn en situaties nastreven, die meer bevredigen <sup>78)</sup>.

We naderen thans een van de meest centrale punten van het onderzoek, namelijk de vraag door welke factoren bepaald wordt, dat een werkloze zijn situatie van werkloosheid als bevredigend of onbevredigend ervaart: deze vraag is zo belangrijk, omdat met deze vraag de variabele „werkloosheidsvoorzieningen” in het blikveld komt. Met deze laatste zin is gesuggereerd, dat de variabele „werkloosheidsvoorzieningen” o.a. via de mate, waarin de situatie van werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren, invloed uitoefent op de arbeidsbereidheid. Alvorens uitvoerig op deze hypothese in te gaan, zal een nadere beschouwing worden gegeven over de geldende uitkeringsregelingen voor werklozen.

De Nederlandse wetgeving kent een drietal wettelijke regelingen met betrekking tot werkloosheidsvoorzieningen: de werkloosheidswet

---

<sup>77)</sup> W. Slocum, op. cit., pp. 19-21. Zie ook: E. A. Friedmann and R. J. Havighurst: *The meaning of work and retirement*; Chicago 1954, p. 5. W. S. Neff: *Work and human behavior*; New York 1968, pp. 141-148. L. Taylor: *Occupational sociology*; New York 1968, pp. 395-410.

<sup>78)</sup> A. H. Brayfield and W. H. Crockett: *Employee attitudes and employee performance*; in: *Psychological Bulletin*, vol. 52, sept. 1955, p. 415.

(1949), de wet werkloosheidsvoorziening (1964) en de rijksgroeps-regeling werkloze werknemers (1964).

De werkloosheidswet heeft als doel: verzekering van werknemers tegen geldelijke gevolgen van onvrijwillige werkloosheid. In de werkloosheidswet wordt nog een onderscheid gemaakt tussen wachtgeld- en werkloosheidsuitkering. Rechthebbenden op wachtgeld zijn de werknemers die in de 12 maanden voorafgaande aan de werkloosheid 130 dagen in eenzelfde onderdeel van het beroeps- of bedrijfsleven gewerkt hebben. De minimumeis voor een werkloosheidsuitkering is: gewerkt te hebben op ten minste 30 dagen in de 6 aaneensluitende weken onmiddellijk voorafgaande aan de werkloosheid of wel gewerkt te hebben gedurende 65 dagen in het jaar, voorafgaande aan de werkloosheid. De uitkeringshoogte voor de werkloosheidswet is 80% van het dagloon. Het dagloon kan nooit meer bedragen dan een bepaald maximum bedrag (september 1970: f 99,20); voor kostwinners geldt een minimum uitkeringsdagloon (september 1970: f 39,17). De duur van de uitkering bedraagt maximaal 26 weken. De wachtgelduitkering wordt gedurende ten hoogste 8 weken verstrekt, waarna gedurende de volgende 18 weken recht op werkloosheidsuitkering bestaat. Heeft men door eigen schuld of toedoen geen arbeid behouden, dan wordt als regel uitkering geweigerd wegens niet-onvrijwillige werkloosheid. De werkloze dient zich als werkzoekende bij het arbeidsbureau te laten inschrijven, mee te werken aan een voor hem gewenst onderzoek naar zijn arbeidsgeschiktheid, passende arbeid te aanvaarden, deel te nemen aan een voor hem gewenste opleiding, herscholing of omscholing: voldoet men niet aan deze verplichtingen dan worden sanktiemaatregelen getroffen, die kunnen leiden tot uitsluiting, al of niet voor een bepaalde termijn, van uitkering; deze uitsluiting van een uitkering is eveneens mogelijk, indien men geacht wordt werkloos te zijn of te blijven, doordat men zelf in onvoldoende mate tracht arbeid te verkrijgen. Hier zij reeds gesteld, dat deze verplichtingen ook gelden voor de twee volgende regelingen.

Ter bestrijding van de kosten is door de werkgever, de werknemer en door het Rijk (deze laatste alleen voor de werkloosheidsverzekering) een premie verschuldigd. De wachtgelduitkering komt ten laste van het wachtgeldfonds van de bedrijfsvereniging en de werkloosheidsuitkering ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds. De werkloosheidswet wordt uitgevoerd door het Algemeen Werkloosheidsfonds en de bedrijfsverenigingen.



De wet werkloosheidsvoorziening is bestemd voor werknemers, die, werkloos zijnde, geen recht (meer) hebben op een uitkering krachtens de werkloosheidswet. Rechthebbenden zijn zij, die gedurende een aaneengesloten periode van tenminste 6 weken dan wel binnen 12 maanden op tenminste 65 dagen inkomsten uit een dienstbetrekking hebben genoten, daaronder begrepen inkomsten uit loonderving of uit de werkloosheidswet. Zij, die in een dienstverband krachtens de wet sociale werkvoorziening zijn opgenomen ofwel een door het arbeidsbureau aangewezen vakopleiding volgen zijn eveneens recht-hebbend; voor deze personen heeft de uitkering het karakter van een suppletie. In de praktijk komt het bovendien vaak voor, dat aan werk-lozen, aan wie een uitkering van de W.W. wordt geweigerd alsnog een uitkering van de W.W.V. wordt verstrekt, zij het soms naar een lager percentage van het loon.

De hoogte van de uitkering is 75% van het dagloon. Ook de wet werkloosheidsvoorziening kent een minimum- en een maximum dag-loon. De duur van de uitkering bedraagt maximaal twee jaar. Deze wet kent de mogelijkheid van tijdelijke uitsluiting van een uitkering en de mogelijkheid van vermindering van de uitkering voor een bepaalde tijd, indien men niet aan de verplichtingen voldoet. De uitvoering is opgedragen aan de gemeentebesturen, die in het al-gemeen de gemeentelijke sociale diensten voor de uitvoering hebben aangewezen. De benodigde geldmiddelen worden geput uit de belas-tingopbrengst.

De rijksgroepsregeling werkloze werknemers is bestemd voor on-vrijwillige werklozen, voor wie geen andere wettelijke regelingen in verband met hun werkloosheid van toepassing zijn en die ten gevolge van werkloosheid niet of onvoldoende kunnen voorzien in de nood-zakelijke kosten van het bestaan. De regeling richt zich niet slechts op werkloze werknemers, die in loondienst zijn geweest, doch tevens op personen, die voor hun onderhoud op arbeid in loondienst zijn aangewezen zonder ooit in loondienst te zijn geweest. De regeling is ingesteld krachtens een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 11 van de Algemene Bijstandswet. De regeling is ter uit-voering opgedragen aan de gemeentebesturen, die in het algemeen de gemeentelijke sociale diensten voor uitvoering hebben aangewezen. De uitkeringsduur is onbeperkt, zolang men aan de verplichtingen voldoet; alleen aan een thuis inwonende wordt een uitkering verleend tot uiterlijk 26 weken na het tijdstip, waarop hij werkloos werd. De hoogte van de uitkering is vooraf in de regeling bepaald; deze vorm



van uitkering wordt ook wel aangeduid als genormeerde sociale bijstand. De uitkering per week voor een kostwinner bedraagt de som van een basisbedrag, dat gerelateerd is aan het wettelijke minimumloon, de kinderbijslag en de huur; naast de periodieke uitkering wordt een vakantieuitkering toegekend. De volgende bedragen golden voor de periode januari 1971 t/m juni 1971. Voor een kostwinner zonder kinderen bedraagt het basisbedrag per week f 99,90; dit basisbedrag loopt op al naargelang het aantal kinderen; voor een kostwinner met 5 of meer kinderen is het bedrag f 108,80. Voor alleenstaanden is het basisbedrag f 69,75; voert men zelfstandig een huishouden dan wordt ook de huur uitbetaald; in andere gevallen wordt een bedrag voor woonkosten van f 19,40 uitbetaald. De uitkering per week voor een thuiswonende bedraagt f 46,60 voor een werknemer van 18-20 jaar en f 31,45 voor een werknemer jonger dan 18 jaar. Deze bedragen worden periodiek aangepast aan de ontwikkeling van het minimumloon. De benodigde geldmiddelen worden geput uit de belastingopbrengst.

Uit het voorafgaande blijkt, dat er een belangrijk verschil is tussen de werkloosheidswet enerzijds en de wet werkloosheidsvoorziening en de rijksgroepsregeling anderzijds: voor de werkloosheidswet wordt premie betaald, hetgeen bij de twee andere regelingen niet het geval is. Het grootste verschil bestaat echter tussen de werkloosheidswet en de wet werkloosheidsvoorziening enerzijds en de rijksgroepsregeling anderzijds: in de beide eerste regelingen is de uitkering gebaseerd op het vorige loon, terwijl bij de rijksgroepsregeling wordt uitgegaan van periodiek vastgestelde bedragen. Dit verschil in berekeningswijze heeft consequenties voor de hoogte van de uitkering. Invloeden van de werkloosheidsvoorzieningen op de arbeidsbereidheid kunnen nu uitgaan van het niveau van de uitkering en van het feit, of voor een uitkering al of niet premie is betaald.

Bij het niveau van de uitkering willen we een onderscheid maken tussen relatief en absoluut niveau. Het relatief niveau zou men zeer globaal kunnen aangeven door het onderscheid: een uitkering volgens de werkloosheidswet (80%), een uitkering volgens de wet werkloosheidsvoorziening (75%) en een uitkering volgens de rijksgroepsregeling, waarbij men bij de laatste uitkering veronderstelt dat deze lager zal zijn dan de beide vorige uitkeringen. De netto-verschillen tussen de eerste twee uitkeringen zullen echter zeer gering zijn; bovendien kennen de twee laatste regelingen de mogelijkheid van verlaging van de uitkering al of niet voor een bepaalde termijn; tenslotte

is het mogelijk, dat bij lagere inkomensgroepen de uitkeringen op basis van de eerste twee regelingen de uitkering op basis van de rijks-groepsregeling nadert.<sup>79)</sup> Tegen de voorgestelde wijze van operationalisering zijn dus bezwaren aan te voeren. In het onderhavige onderzoek wordt het relatief niveau rechtstreeks berekend, door de netto-uitkering te delen door het netto laatst verdiende loon. De onderstaande hypotheseformulering geldt zowel voor het relatief als absoluut niveau van de uitkering.

Men zou als hypothese kunnen stellen, dat de huidige situatie van werkloosheid als meer bevredigend wordt ervaren en daarom de arbeidsbereidheid geringer is, naarmate dit (relatief) niveau van de uitkering hoger is. Deze hypothese zal aan een kritische evaluatie onderworpen worden, door na te gaan onder welke omstandigheden deze hypothese waarschijnlijk opgaat en onder welke omstandigheden waarschijnlijk niet; bij deze kritische evaluatie zullen factoren naar voren komen, die ook zelf de arbeidsbereidheid beïnvloeden, al of niet via de evaluatie van het werkloos zijn. De volgende redenering is gedeeltelijk gebaseerd op het werk van Hauser en Burrows.<sup>80)</sup>

Stel, dat een eenheid inkomen uit arbeid gelijk gewaardeerd wordt als een eenheid inkomen uit loonvervangende voorzieningen. Zijn er nu specifiek omstandigheden aan te wijzen, waaronder een laag respektievelijk hoog (relatief) niveau van de uitkering in mindere mate samengaat met het onbevredigend respektievelijk bevredigend vinden van de situatie van werkloosheid? Naar onze mening is dit vooral afhankelijk van de mate, waarin men tijdens de werkloosheid met het inkomen kan rondkomen vergeleken met vóór de werkloosheid. Deze variabele willen we aanduiden met de term relatieve economische deprivatie. Bij personen, die moeilijker kunnen rondkomen, verwachten we, dat de gestelde hypothese in mindere mate opgaat. Voor de personen, bij wie sprake is van relatieve economische deprivatie, is het een bittere noodzaak om te streven naar een herinschakeling in het arbeidsproces; bij hen is geen sprake van een gelijke keuze tussen een uitkering of loon uit arbeid.<sup>81)</sup> Aanwezigheid van relatieve economische deprivatie wordt dus in zekere zin gezien als een voldoende voorwaarde om werkloosheid onbevredigend te vinden

---

<sup>79)</sup> Om te voorkomen, dat de eerste uitkering *lager* is dan de tweede is een minimumdagloon voor kostwinners ingevoerd.

<sup>80)</sup> Mark M. Hauser and P. Burrows: *The economics of unemployment insurance*; London, 1969, pp. 96-121.

<sup>81)</sup> D. Macarov, op. cit., p. 185.



en om daarom arbeidsbereid te zijn of nu het (relatief) niveau van de uitkering laag is of hoog. De gestelde hypothese zal dus in mindere mate opgaan bij de relatief economisch gedepriveerden dan bij de niet relatief economisch gedepriveerden. De mate van relatieve economische deprivatie zelf zien we vooral bepaald door het niveau van de uitkering. De mate van relatieve economische deprivatie, beïnvloed door het niveau van de uitkering, bepaalt dus zelf niet alleen de arbeidsbereidheid, maar bepaalt tevens, of er effecten te verwachten zijn van het niveau van de uitkering op de evaluatie van de situatie van werkloosheid en via deze laatste faktor op de arbeidsbereidheid. We verwachten dat bij relatieve economische deprivatie niet geldt: hoe groter het niveau van de uitkering des te geringer de arbeidsbereidheid; in deze situatie zal de arbeidsbereidheid op eenzelfde (hoog) niveau liggen.

De voorafgaande redenering is gebaseerd op de assumptie dat een eenheid inkomen uit arbeid gelijk gewaardeerd wordt als een eenheid inkomen uit loonvervangende voorzieningen. Men veronderstelt dan een type werknemer, dat uitsluitend het motief tot geld verdienen zou kennen. De houding tegenover arbeid zou uitsluitend extrinsiek zijn; niet het werk zelf, maar de betaling, het loon, staat voorop; arbeid is een noodzakelijke voorwaarde voor het bereiken van doeleinden, die buiten de arbeid zelf zijn gelegen.<sup>82)</sup> Deze vooronderstelling is een kenmerkende vooronderstelling van de klassieke economische theorie, door welke vooral de rol van financiële beloningen ter handhaving van binding aan het arbeidsproces wordt benadrukt.<sup>83)</sup> Maar is er inderdaad niet enige reden om deze vooronderstelling als juist aan te nemen? Kornhauser stelt, dat wanneer werknemers gevraagd wordt naar hun wensen, de antwoorden vaak verwijzen naar financiële doeleinden; volgens Dubin is het inkomen de belangrijkste prikkel om te werken.<sup>84)</sup> Een aantal Nederlandse schrijvers benadrukt eveneens, dat, zo deze extrinsieke houding al niet uitsluitend aanwezig is, deze houding steeds meer toeneemt. De mening, dat uitsluitend het motief van geld verdienen van belang is, geeft aanleiding tot de opvatting, dat een hoog (relatief) niveau van de uitkering niet te combineren

---

<sup>82)</sup> P. J. A. ter Hoeven, op. cit., blz. 162.

<sup>83)</sup> Social Security Department; Royal Commission to inquire into and report on social security: Social Security Department paper 14: the influence of social security cash benefits on participation in the workforce; Wellington, october 1970, p. 2.

<sup>84)</sup> Macarov, op. cit., p. 140.



valt met handhaving van sterke arbeidsbereidheid; een opvatting die o.a. door Levitan en Klein wordt verkondigd.<sup>85)</sup>

Moderne arbeidsmotivatie-theorieën<sup>86)</sup> (Argyris, McGregor, Likert o.a.) geven echter aan, dat ook andere motieven een rol kunnen spelen, die in verband staan met de verwezenlijking van de sociale behoefte, de behoefte aan zelfrespekt en respekt van anderen en de behoefte aan ontplooiing van zichzelf. Uit de vele onderzoeken, die verricht zijn op het gebied van de arbeidsmotivatie, is, naar de mening van Berting, thans wel duidelijk dat de financiële prikkel weliswaar niet onbeduidend is, maar slechts één van de vele drijfveren, welke de mens een functie en/of beroep doen uitoefenen.<sup>87)</sup>

We veronderstellen dan ook, dat de houding tegenover de arbeid niet uitsluitend extrinsiek zal zijn; daarom heeft het zin de variabele "arbeidsoriëntatie" in te voeren. Een onderscheid<sup>88)</sup> kan gemaakt worden tussen een extrinsieke oriëntatie, volgens welke de economische dimensie van arbeid vooral belangrijk wordt gevonden en een intrinsieke oriëntatie volgens welke aspecten van het werk belangrijk worden gevonden, die tegemoet komen aan de behoefte aan sociaal contact, aan de behoefte aan zelfrespekt en respekt door anderen en aan de behoefte aan zelfontplooiing. De hypothese is nu, dat deze arbeidsoriëntatie via de evaluatie van de situatie van werkloosheid de arbeidsbereidheid bepaalt: intrinsiek georiënteerde werklozen zullen hun situatie van werkloosheid eerder als onbevredigend ervaren dan extrinsiek georiënteerden en zullen (daarom) meer arbeidsbereid zijn. Doch tevens mogen we aannemen, dat de arbeidsoriëntatie ook bepaalt of een hoog (relatief) niveau van de uitkering betekent, dat de situatie van werkloosheid als bevredigend wordt ervaren en daarom de arbeidsbereidheid geringer is; bij intrinsiek georiënteerden zal dus in mindere mate gelden: hoe hoger het niveau van de uitkering, des te geringer de arbeidsbereidheid. Wordt deze hypothese bevestigd of

---

<sup>85)</sup> Macarov D., op. cit., pp. 126-127.

<sup>86)</sup> Zie o.a. Hk. Thierry: Arbeidsinstelling en prestatiebeloning; Utrecht 1969, blz. 44-121.

<sup>87)</sup> J. Berting, Arbeidsvoldoening adieu? J. Berting en L. de Sitter, e.a.: Arbeidsvoldoening en arbeidsbeleid; Utrecht 1968, blz. 21.

<sup>88)</sup> We geven de voorkeur aan het onderscheid extrinsiek-intrinsiek. In de oorspronkelijke versie van deze publikatie werd het onderscheid instrumenteel-niet instrumenteel als synoniem gebruikt. De externe begeleidingscommissie heeft er op gewezen, dat het theoretisch niet verantwoord is beide onderscheidingen als synoniemen te beschouwen, daar b.v. een intrinsieke oriëntatie tegelijkertijd een instrumentele oriëntatie kan zijn. Zie: Alan Fox: A sociology of work in industry; London 1971, pp. 1-25.

althans niet verworpen, dan mogen we zeggen, dat in bepaalde gevallen een hoog (relatief) niveau van de uitkering te combineren is met handhaving van de arbeidsbereidheid.

Het verdient aanbeveling nader aandacht te besteden aan de verschillen in arbeidsoriëntatiestructuur. Naar de mening van Bruyns<sup>89)</sup> kunnen verschillen in arbeidsoriëntatie verklaard worden door:

- het cultuurpatroon: het patroon van waarden en normen is van invloed op het al of niet belangrijk vinden van bepaalde werk-aspekten en
- de feitelijke werksituatie.

Over deze feitelijke werksituatie in het verleden zullen in het onderzoek geen gegevens verzameld worden; daarom is het ook niet mogelijk na te gaan in hoeverre deze feitelijke werksituatie tot een bepaalde oriëntatie heeft bijgedragen. "Indien in de feitelijke werksituatie voor een bepaalde categorie van werknemers mogelijkheden tot realisering van zeker behoeften (autonomie, zelfrealisatie) niet aanwezig zijn en deze werknemers bovendien andere behoeften (sociaal-economische) nog niet in voldoende mate hebben kunnen realiseren, dan kan moeilijk van deze categorie van werknemers verwacht worden, dat zij in de werksituatie realisering van eerstgenoemde behoeften nastreven." <sup>90)</sup> We mogen aannemen, dat bedoelde werksituatie zich vooral voor zal doen bij lager gekwalificeerde personen. Onze hypothese is dan ook, dat lager opgeleiden, meer extrinsiek georiënteerd zijn dan hoger opgeleiden. <sup>91)</sup> Het is daarom mogelijk, dat, al hebben lager opgeleide werklozen betere mogelijkheden tot herintreding (althans volgens de hypotheseformulering op blz. 25), lager opgeleiden niet meer gaan werken, juist vanwege deze extrinsieke arbeidsoriëntatie; deze extrinsieke arbeidsoriëntatie zou immers zelf direkt of indirekt (via de evaluatie van het werkloos zijn) kunnen leiden tot geringere arbeidsbereidheid en tot het feit, dat het niveau van de uitkering de arbeidsbereidheid beïnvloedt.

---

<sup>89)</sup> R. A. C. Bruyns: Werk en werkmotivatie in een geautomatiseerde industriële organisatie; in: *Mens en onderneming*, 24e jrg., mei 1970, nr. 3, blz. 173.

<sup>90)</sup> R. A. C. Bruyns, op. cit., blz. 173.

<sup>91)</sup> D. Macarov, op. cit., p. 142, 166. Th. Thierry, op. cit., blz. 67-70. L. Taylor, op. cit., pp. 404-405. M. L. Kohn and C. Schooler: Class, occupation and orientation; in: *American Sociological Review*, vol. 34, october 1969, nr. 5, p. 666.

De arbeidsoriëntatie kan ook verklaard worden uit het cultuurpatroon, d.w.z. het geheel van waarden en normen van de subcultuur, waarop men zich richt. Van bijzonder belang lijkt de achievement-waardenoriëntatie te zijn, d.w.z. de mate, waarin men waarden en normen aanhangt, die o.a. arbeid, een gerichtheid op de toekomst en een individualistische oriëntatie benadrukken; een dergelijke oriëntatie wordt als gunstig gezien om de meer individuele eigenschap van de behoefte om te presteren om te zetten in gedrag <sup>92)</sup>). De vraag, in hoeverre deze verschillende waarden-oriëntaties — o.a. waardering van arbeid en actief bezig zijn, een gerichtheid op de toekomst en een individualistische oriëntatie — tot één waardensyndroom behoren dan wel vrij onafhankelijke dimensies zijn <sup>93)</sup>, willen we pas bij de analyse behandelen. De hypothese is nu, dat de intrinsieke arbeidsoriëntatie hoger zal zijn en de arbeidsbereidheid daarom hoger, naarmate men meer achievement georiënteerd is <sup>94)</sup>. Er is enige reden om aan te nemen, dat ouderen deze achievement-waarden-oriëntatie meer bezitten dan jongeren <sup>95)</sup> en daarom meer arbeidsbereid zijn.

Na deze uiteenzetting over de verschillen in arbeidsoriëntatiestructuur, willen we terugkomen op de werkloosheidsvoorzieningen als bepalende faktor van de arbeidsbereidheid. In het voorafgaande is voldoende aandacht besteed aan het niveau van de uitkering. Het feit, of voor de betreffende uitkering een premie is betaald kan echter, zoals gezegd, ook invloed uitoefenen op de arbeidsbereidheid <sup>96)</sup>. De verwachting is, dat werklozen, die een uitkering genieten uit de werkloosheidswet de uitkering meer zien als een ruil voor de premie en daarom minder arbeidsbereid zijn, dan werklozen, die een

---

<sup>92)</sup> B. C. Rosen: The achievement syndrome: a psychological dimension of social stratification; in: *American Sociological Review*, vol. 21, 1956, april, no. 2, p. 204.

<sup>93)</sup> J. A. Kahl: Some measurements of achievement orientation; in: *American Journal of Sociology*, vol. 70, may 1965, pp. 669-681. J. Scanzoni: Socialization, achievement, and achievement values; in: *American Sociological Review*, vol. 32, june 1967, nr. 3, pp. 449-456. R. A. Rehberg, W. E. Schafer and J. Sinclair: Toward a temporal sequence of adolescent achievement variables; in: *American Sociological Review*, vol. 35, febr. 1970, nr. 1, pp. 34-48.

<sup>94)</sup> Het verband tussen achievement-waarden-oriëntatie en arbeidsbereidheid is bevestigd door een onderzoek van Sheppard en Belitsky: H. L. Sheppard and A. H. Belitsky: Promoting jobfinding success for the unemployed; 1968, p. 9.

<sup>95)</sup> M. H. van Delden: Oriëntatie op werk en vrije tijd; Samenvatting van een empirisch onderzoek onder de Nederlandse beroepsbevolking; Groningen, 1970, blz. 5-6. Van Delden concludeert, dat ouderen meer op arbeid i.p.v. op vrije tijd zijn georiënteerd dan jongeren.

<sup>96)</sup> D. Macarov, op. cit., p. 185.



uitkering genieten uit de wet werkloosheidsvoorziening of de rijks-groepsregeling <sup>97)</sup>).

Tot slot willen we nog één variabele behandelen die invloed op de arbeidsbereidheid kan uitoefenen, namelijk de variabele „geslacht”. Bij de behandeling van de variabele geslacht als bepalende faktor voor de mogelijkheden tot herintreding is gesteld, dat de discussie over de vrouwenarbeid zich toespitst op het probleem van de geringe bereidheid van vrouwen tot deelname aan het arbeidsproces. Het systeem van belastingheffing voor gehuwde vrouwen, het relatief laag belonningsniveau, de afwezigheid van kinderopvangcentra, de sociale druk om af te zien van werken buitenshuis, kunnen, vooral voor gehuwde vrouwen, belemmeringen vormen deel te nemen aan het arbeidsproces <sup>98)</sup>. We verwachten dan ook dat vrouwen minder arbeidsbereid zijn dan mannen, vooral omdat voor hen de situatie van werkloosheid minder onbevredigend is dan voor mannen.

In het voorafgaande is gesteld, dat de arbeidsbereidheid afhankelijk is van de persoonlijke evaluatie van de kansen om weer werk te krijgen en van de mate, waarin men de situatie van werkloosheid als bevredigend/onbevredigend ervaart. Vervolgens is de verwachting uitgesproken, dat het niveau van de uitkering o.a. via de evaluatie van de situatie van werkloosheid de arbeidsbereidheid beïnvloedt. Dit effect is echter mede afhankelijk van de mate van relatieve economische deprivatie en van de arbeidsoriëntatie van betrokkenen; ook zullen deze laatste twee variabelen zelf invloed uitoefenen op de arbeidsbereidheid, hetzij direkt hetzij via de evaluatie van de situatie van werkloosheid. De relatieve economische deprivatie wordt vooral bepaald door het niveau van de uitkering. Daarna is een uiteenzetting gegeven over de verschillen in arbeidsoriëntatiestructuur, waarbij verondersteld is, dat deze structuur mede verklaard wordt door de mate van opleiding en door de mate van achievement-oriëntatie. Tevens is nog gezegd, dat er enige reden is om aan te nemen, dat ouderen deze achievement-oriëntatie meer bezitten dan jongeren en dat daarom ouderen ook meer arbeidsbereid kunnen zijn dan jongeren. Tenslotte is nog de hypothese vermeld, dat vrouwen minder arbeidsbereid zijn

---

<sup>97)</sup> Bevestiging van deze hypothese zou van betekenis zijn voor de denkbeelden omtrent samenvoeging van de werkloosheidswet en de wet werkloosheidsvoorziening; met name dus voor de vraag, in hoeverre deze samenvoeging consequenties kan hebben voor de arbeidsbereidheid. Zie o.a. Wiardi Beckman Stichting: Vereenvoudiging van de sociale verzekeringen; Deventer 1970, blz. 38-39.

<sup>98)</sup> S.E.R.-advies over de arbeid van vrouwen, op. cit., blz. 29-34. Wetenschappelijk- en scholingsinstituut van het N.V.V.: Vrouw en fiscus, 1969, blz. 30-31.

dan mannen, omdat — naar we verwachten — voor hen het werkloos-zijn minder onbevredigend is.

#### Par. 2.4. *De offerbereidheid.*

De offerbereidheid is omschreven als de mate, waarin men bereid is inkonvenïënten als lager loon, pendel, migratie, scholing, herscholing of omscholing, ploegendienst en vuil werk te aanvaarden ter bereiking van de positie van werkende.

In het voorafgaande (blz. 18) is reeds de verwachting uitgesproken dat de offerbereidheid o.a. bepaald wordt door de arbeidsbereidheid, doch ook door heel andere factoren. In paragraaf 1, de probleemstelling, is eveneens gesteld, dat het noodzakelijk zal zijn de samengestelde variabele offerbereidheid opnieuw uiteen te leggen in de afzonderlijke componenten, om vervolgens na te gaan door welke factoren deze componenten, met name de scholings-, herscholings- en omscholingsbereidheid, de pendel- en migratiebereidheid, verklaard worden; met name moet de vraag beantwoord worden, in hoeverre de werkloosheidsvoorzieningen een rol spelen. Op deze wijze kan een relatie gelegd worden tussen het stelsel van werkloosheidsvoorzieningen en het arbeidsmarktbeleid en/of het ruimtelijk ordeningsbeleid. Deze analyse zal een meer exploratief karakter dragen en zal per component genuanceerde informatie opleveren.

Op dit moment kunnen we dan ook kort zijn over de bepalende factoren van offerbereidheid als samengestelde variabele. Als een belangrijke bepalende faktor van offerbereidheid zien we allereerst de arbeidsbereidheid. We verwachten, dat de factoren die arbeidsbereidheid bepalen, indirect de offerbereidheid bepalen: naarmate de uitkering lager is, de economische deprivatie hoger, de arbeidsoriëntatie meer intrinsiek, en het werkloos zijn meer onbevredigend is, zal de arbeidsbereidheid groter zijn en zal men meer offers willen brengen ter bereiking van de positie van werkende of m.a.w. zal men arbeid met bepaalde inkonvenïënten eerder als passend aanvaarden. Er is echter één belangrijke faktor die de samenstelling van de „offerbereiden” heel anders kan doen zijn dan de samenstelling van de „arbeidsbereiden”, namelijk de variabele leeftijd. Terwijl we van ouderen verwachten, dat ze meer arbeidsbereid zijn dan jongeren, gezien de hypothese dat zij meer de achievement-waarden-oriëntatie bezitten, verwachten we, dat ouderen minder offerbereid zijn dan jongeren; ouderen zullen minder snel een baan als passend aanvaarden; vooral een baan, waarvoor pendel, migratie, omscholing is vereist, zullen ze minder passend vinden dan jongeren.

#### Par. 2.5. *Samenvatting.*

Het voorafgaande vatten we in een model samen. Dit model geeft in het kort de betreffende hypothesen aan en richt de aandacht op de belangrijkste veronderstelde relaties. Dit model kan men beschouwen als de leidraad voor de analyse. Zie bladzijde 44.

Welke vorm van analyse men ook mag kiezen, het belangrijkste nut van een dergelijk model is, dat alle veronderstelde verbanden expliciet worden geformuleerd en dat een systematische analyse van de gegevens mogelijk wordt.

De vorm, waarin het model wordt weergegeven, verwijst echter naar een bepaalde soort analyse, namelijk path-analysis. Bij de analyse van de gegevens zal nader aandacht besteed worden aan deze analyse-techniek. Hier zij verwezen naar een artikel van Stouthard en Wassenberg, waarin deze methode voor causale analyse wordt weergegeven en toegepast op gegevens van het eerste gedeelte van het onderhavige onderzoek<sup>99</sup>). Path-analysis wordt door deze schrijvers omschreven als „een methode voor causale analyse, waarvan het doel is na te gaan hoe groot de effecten zijn van een stel onafhankelijke variabelen op een of meer afhankelijke variabelen. Men dient daarbij uit te gaan van een model dat de opvattingen of hypothesen weergeeft over de funktionele relaties tussen de verschillende variabelen”.

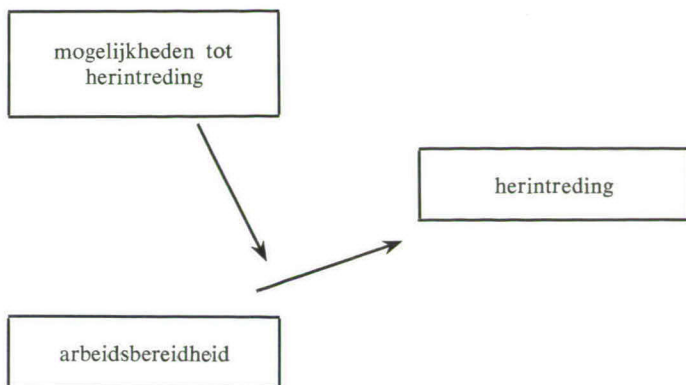
Ter toelichting bij het schema zij nog het volgende opgemerkt. De eerste opmerking betreft de betekenis van de gerichte pijlen. Nemen we als voorbeeld de pijl die loopt van variabele 2, offerbereidheid, naar variabele 1, herintreding. De geformuleerde hypothese luidde, dat, naarmate de offerbereidheid lager is, herintreding in het arbeidsproces onwaarschijnlijker is. Het feit, dat in het schema een pijl van offerbereidheid naar herintreding wordt getrokken, betekent dat offerbereidheid als oorzaak wordt gezien van herintreding.

De tweede opmerking heeft betrekking op zogenaamde interactie-effecten. Er loopt bijvoorbeeld een pijl van arbeidsbereidheid naar herintreding; dus arbeidsbereidheid wordt gezien als oorzaak van herintreding. Het effect van arbeidsbereidheid op herintreding is echter mede afhankelijk van de mogelijkheden tot herintreding. Het is gebruikelijk een dergelijke hypothese als volgt weer te geven:

---

<sup>99</sup>) Ph. Stouthard en H. Wassenberg: Analyse door middel van pijldiagrammen; in: *Sociale Wetenschappen*, 14e jrg. 1971, no. 1, blz. 46-64.





De derde opmerking betreft de samenhangen tussen de variabelen 10 t/m 22. Deze variabelen zijn de zogenaamde exogene variabelen; het is niet de bedoeling één of meer van deze variabelen in het onderzoek te verklaren. Door een gebogen pijl geeft men in het algemeen aan, dat er een relatie wordt verondersteld tussen de betreffende variabelen; de vraag, welke variabele oorzaak is en welk effect laat men buiten beschouwing.

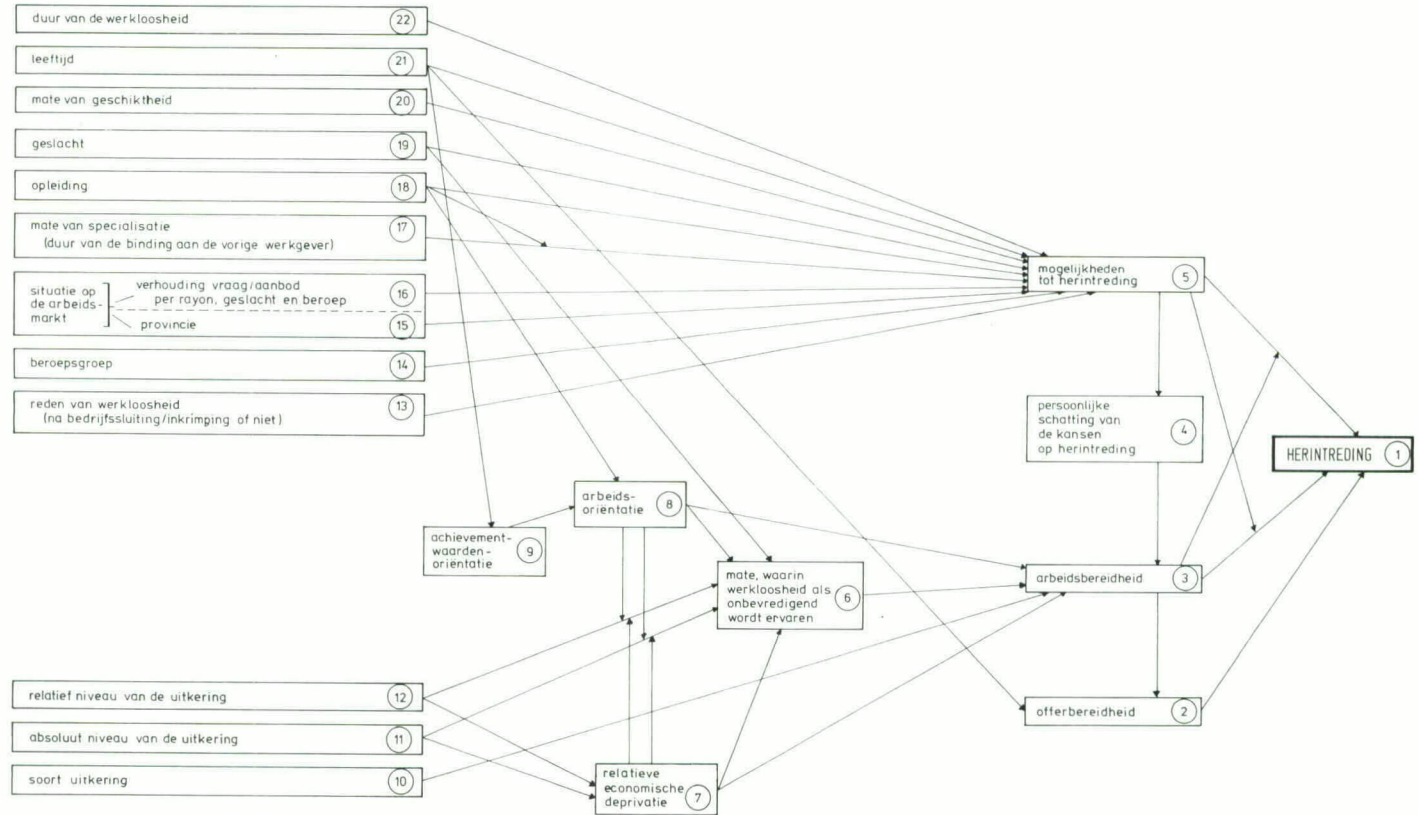
We nemen aan, dat verbanden tussen alle exogene variabelen mogelijk zijn; er is geen a priori reden aanwezig om statistische onafhankelijkheid van twee exogene variabelen te postuleren<sup>100</sup>). Ter vereenvoudiging van het model zullen de gebogen pijlen tussen de exogene variabelen achterwege gelaten worden.

---

<sup>100</sup>) Kenneth C. Land: Principles of path-analysis; in: Edgar F. Borgatta and George W. Bohrnstedt, Ed.: Sociological methodology 1969; San Francisco 1969, p. 28.

# THEORETISCH MODEL: HERINTREDING VAN WERKLOZEN IN HET ARBEIDSPROCES

44



### Par. 3. **Indeling van de publikatie.**

In hoofdstuk II wordt aandacht besteed aan de onderzoeksoepzet.

In hoofdstuk III wordt beschreven op welke wijze de begrippen uit hoofdstuk I zijn gemeten. Bij de analyse wordt hoofdzakelijk gebruik gemaakt van tweedelingen, die eveneens in hoofdstuk III worden aangegeven. Vervolgens wordt een korte uiteenzetting gegeven van de gebruikte analysemethoden, namelijk partiële correlatieberekening en path-analyse. Aan de toepassing van beide analysemethoden zijn bepaalde voorwaarden verbonden, o.a. de voorwaarde van lineairiteit en van additiviteit; in hoofdstuk III wordt tot slot nagegaan in hoeverre de gegevens van het onderzoek aan de voorwaarden van lineairiteit en van additiviteit voldoen.

De analyseresultaten volgen in hoofdstuk IV. De analyseresultaten hebben vooral betrekking op de hoofdvraag: welke factoren bepalen de herintreding van werklozen in het arbeidsproces? De analyse van deze hoofdvraag wordt aangevuld met een analyse van de bepalende factoren van de bereidheid een baan met lager loon, met minder plezierig werk, met ploegendienst, met verhuizing, met pendel of met omscholing te aanvaarden. Een slotparagraaf wordt gewijd aan het kwalitatieve aspect van de herinschakeling van werklozen in het arbeidsproces.

In hoofdstuk V wordt een samenvatting en evaluatie van de onderzoeksresultaten gegeven. Dit laatste hoofdstuk is mede bedoeld als een eerste aanzet tot nadere gedachtenbepaling in de beleidssfeer.



## HOOFDSTUK II.

### DE ONDERZOEKSOPZET.

#### Par. 1. Probleemstelling en onderzoeksopzet.

De onderzoeksopzet dient aan te sluiten bij de probleemstelling: welke factoren bepalen de herintreding van werklozen in het arbeidsproces? Indien in het vervolg van „de hoofdvraag” wordt gesproken, wordt deze vraag bedoeld. Om deze vraag te kunnen beantwoorden moeten via de onderzoeksopzet twee groepen respondenten ontstaan.

Voor beantwoording van deze vraag is een groep respondenten noodzakelijk, die gaat werken in het vrije bedrijf en een groep, die zonder onderbreking werkloos blijft. Om ook nadere uitspraken te kunnen doen over het kwalitatieve aspect van de herinschakeling in het arbeidsproces is voor een volledige beantwoording een ondervraging op twee momenten<sup>101)</sup> noodzakelijk. Het eerste gesprek is dan vooral bedoeld om die factoren te meten, die belangrijk geacht worden voor de herintreding in het arbeidsproces, terwijl het tweede gesprek bedoeld is om na te gaan of de betrokken werklozen in de tussenperiode zijn gaan werken in het vrije bedrijf danwel zonder onderbreking werkloos zijn gebleven; aan de personen, die zijn gaan werken, moeten bij het tweede gesprek ook vragen gesteld worden over de (beoordeling van de) baan, die zij hebben aanvaard.

De vraag is nu op welke wijze deze twee groepen verkregen kunnen worden. Alvorens deze vraag te beantwoorden zij eerst nog de volgende informatie gegeven. In een vrij vroeg stadium van de planning is besloten via een steekproefonderzoek een antwoord op de gestelde vragen te vinden, de steekproef te trekken uit het werklozenbestand op de arbeidsbureau's en de ondervraging van de respondenten op te dragen aan het Instituut voor toegepast marktonderzoek Intomart N.V. te Hilversum. Bij een steekproefdatum van 4 augustus 1970 zou Intomart het veldwerk op 1 september 1970 kunnen aanvangen en eind september kunnen beëindigen. Gezien dit tijdsverloop van 1½ maand was het te verwachten, dat een gedeelte van de te ondervragen groep personen bij het eerste interview niet meer

---

<sup>101)</sup> Voor beantwoording van het onderzoeksprobleem betreffende de handhaving van konsumptieve bestedingsmogelijkheden en aanpassingsvormen aan inkomensverlies is deze ondervraging op twee momenten eveneens noodzakelijk.

werkloos zou zijn <sup>102</sup>). Met Intomart werd overeengekomen het tweede interview in februari/maart 1971 te doen plaatsvinden.

De personen, die bij het eerste gesprek nog werkloos zijn en in de tussenperiode ofwel werkloos blijven ofwel gaan werken in het vrije bedrijf vormen de analysegroep voor de vraag, die in deze publikatie centraal wordt gesteld.

In bijlage I wordt uiteengezet, dat een relatieve oververtegenwoordiging van ouderen en lang ingeschrevenen in de steekproef van te ondervragen personen om technische redenen gewenst was om voldoende aantallen te verkrijgen per groep, onderverdeeld naar leeftijd en duur van de werkloosheid. Bij een steekproefomvang van 1.700 zijn we gekomen tot de volgende aantallen per groep, onderverdeeld naar leeftijd en duur van de werkloosheid; de aantallen tussen haakjes zijn de aantallen per groep, die verkregen zouden zijn, als een proportionele steekproef getrokken zou zijn:

- 492 kort ingeschreven jonge werklozen; (934)
- 507 kort ingeschreven oude werklozen: (294)
- 363 lang ingeschreven jonge werklozen; (230)
- 338 lang ingeschreven oude werklozen; (242)

Kort ingeschreven betekent 5 maanden of minder ingeschreven op het moment van steekproeftrekken en lang ingeschreven betekent 6 maanden of meer ingeschreven, jong is jonger dan 48 jaar en oud is 48 jaar of ouder.

De voorkeur is dus uitgegaan naar een disproportionele steekproef naar duur van werkloosheid en leeftijd. Om tot deze disproportionele steekproef te geraken werd besloten eerst een zeer grote evenredige steekproef te trekken, waarna uit deze steekproef in tweede instantie een niet evenredige steekproef van te ondervragen personen getrokken zou worden. De eerste en tweede fase van het steekproeftrekken worden achtereenvolgens behandeld in paragraaf 2 en 3 van dit hoofdstuk. In paragraaf 4 wordt ingegaan op de verzameling van de gegevens bij de ondervraagden.

De verkregen schattingen van antwoordverdelingen per vraag en van samenhangen tussen variabelen in de totale steekproef gelden — wegens de disproportionaliteit van de steekproef — niet zonder meer voor de totale populatie. Men zou kunnen kiezen voor vier

---

<sup>102</sup>) Deze groep respondenten is als kontrôlegroep opgenomen voor beantwoording van het onderzoeksprobleem betreffende de handhaving van konsumptieve bestedingsmogelijkheden en aanpassingsvormen aan inkomensverlies.

afzonderlijke analyses, één voor elk van de vier groepen, onderverdeeld naar leeftijd en duur van de werkloosheid, zodat generalisering plaats kan vinden naar elk van de vier subpopulaties afzonderlijk. Ofschoon het oorspronkelijk niet de bedoeling was, is — ter vereenvoudiging van de analyse en rapportering — alsnog besloten een analyse uit te voeren voor de steekproef als geheel, die zó samengesteld zou zijn, dat gegeneraliseerd zou kunnen worden naar de totale populatie. Via weging is de verdeling naar leeftijd en duur van werkloosheid in de steekproef aangepast aan de betreffende verdeling van de populatie. In paragraaf 5 wordt de weging van de steekproef besproken. In par. 6 zal nadere informatie gegeven worden over de codering.

## **Par. 2. De eerste fase van het steekproeftrekken.**

De populatie voor de eerste fase van het steekproeftrekken bestaat uit de personen, die

1. op 4 augustus 1970 als volledig werkloos op het arbeidsbureau staan ingeschreven en
2. feitelijk in de arbeidsbemiddelingsprocedure zijn opgenomen, met dien verstande echter, dat de groep van niet-reëel aanbod niet wordt uitgesloten.

Besloten is om alle arbeidsbureaus, waar eind mei 1970 meer dan 800 werklozen stonden ingeschreven, in het onderzoek te betrekken (totaal 6 bureaus). De overige bureaus (127) zijn eerst op basis van het aantal ingeschrevenen in vijf groepen verdeeld; uit elk van deze groepen arbeidsbureaus is aselekt een steekproef getrokken van 1 op 3 arbeidsbureaus (totaal 42 bureaus). Op deze wijze zijn dus 48 bureaus verkregen, waaraan medewerking voor het onderzoek gevraagd zou worden. Zie Bijlage II; om de anonimiteit te bevorderen, wijkt de codering af van eerder gepubliceerde gegevens.

In een schrijven van 11 juni 1970 is door het Directoraat Generaal voor de Arbeidsvoorziening toestemming verleend om het steekproeftrekken via de arbeidsbureaus te doen geschieden. Van de zijde van het Instituut voor Arbeidsvraagstukken is zowel schriftelijk als mondeling de volle verzekering gegeven, dat de verstrekte gegevens en adressen der ingeschrevenen met de grootste discretie zullen worden gebruikt. Op 4 augustus 1970 is vervolgens binnen de 6 grootste bureaus een steekproef van  $1/6$  getrokken; de steekproeffractie bij



de overige bureaus bedroeg 1/2. De wijze van steekproeftrekken was systematisch. Het steekproeftrekken ging gepaard met het overbrengen op een vragenlijst van enkele gegevens, zoals leeftijd, geslacht, mate van geschiktheid, duur van de werkloosheid en naam met adres. Op de bureaus met meer dan 300 werklozen zijn deze werkzaamheden verricht door studenten van de Hogeschool te Tilburg, op de overige bureaus door ambtenaren van de arbeidsbureaus. Alle arbeidsbureaus hebben hun medewerking gegeven aan het onderzoek. In totaal werden 5380 lijsten ontvangen.

De vraag doet zich voor, in hoeverre de steekproef een goede afspiegeling vormt van het totale werklozenbestand, zoals dit eind juli 1970 geregistreerd stond. In bijlage III zijn de betreffende tabellen opgenomen. De steekproef komt goed overeen met de populatie op de kenmerken: geslacht, leeftijd en duur van de werkloosheid. Wat het kenmerk „provincie” betreft komt de verdeling minder goed overeen; het beeld is gunstiger, indien een ruimere verdeling naar „gewest” wordt gemaakt.

De overeenstemming in de verdeling naar mate van geschiktheid laat te wensen over; toevalsfactoren kunnen een rol hebben gespeeld, doch ook de mogelijk geringe betrouwbaarheid van het meetinstrument voor de mate van geschiktheid kan een verklaring geven <sup>103</sup>).

### Par. 3. De tweede fase van het steekproeftrekken.

Voor de omgrenzing van de populatie in de tweede fase van het steekproeftrekken is aan de twee criteria, vermeld in de vorige paragraaf, een derde criterium toegevoegd:

3. Voor ondervraging komen alleen die personen in aanmerking die direkt vóór de werkloosheid van 4 augustus 1970 in loondienst werkzaam waren. Alle personen, die direkt voor de werkloosheid geen beroep in loondienst hebben uitgeoefend, worden dus uitgesloten; deze groep bestaat uit de volgende subgroepen
  - personen, die nooit een beroep hebben uitgeoefend;
  - personen, die wel een beroep hebben uitgeoefend, maar direkt voor de huidige werkloosheid geen beroep uitoefenden;
  - personen, die direkt voor de werkloosheid als zelfstandige een beroep hebben uitgeoefend.

---

<sup>103</sup>) Zie ook: J. v. Wezel en K. Kapitány, op. cit., blz. 19.

Door uitsluiting van deze subgroepen verkrijgen we een groep respondenten, van wie de situatie vóór de werkloosheid vergelijkbaar is.

Van de 5380 lijsten voldeden 4192 lijsten (78%) aan dit derde criterium. Deze lijsten zijn in vier groepen verdeeld op basis van de criteria leeftijd en duur van inschrijving. Uit elk van de groepen is vervolgens aselekt het gewenst aantal te interviewen personen getrokken.

Tabel 1:

De verdeling van de steekproef op de arbeidsbureaus en van de steekproef van te ondervragen personen, naar leeftijd en duur van inschrijving.

	Steekproef op de arbeids- bureaus	steekproef van te ondervragen personen
kort ingeschreven jonge werklozen	2.302	492
kort ingeschreven oude werklozen	724	507
lang ingeschreven jonge werklozen	568	363
lang ingeschreven oude werklozen	598	338
totaal	4.192	1.700

#### Par. 4. De verzameling van de gegevens.

##### Par. 4.1. *Het vooronderzoek.*

In mei-juni 1970 zijn twee vragenlijsten ontworpen: één voor de werklozen bij het eerste gesprek en één voor de werkenden. Deze vragenlijsten zijn bij dertig respondenten in Tilburg getest; in juli zijn de herziene vragenlijsten voor de tweede maal beproefd bij 40 respondenten in de arbeidsbureaus Arnhem en Zwolle. Het tweede vooronderzoek gaf vooral aanleiding tot wijzigingen in de introductiebrief; tevens werd besloten bij het definitieve interview de respondenten persoonlijk aan te schrijven en elk van de 1.700 brieven afzonderlijk te ondertekenen; in deze brief was ruimte gereserveerd voor het maken van een afspraak door de interviewer. Voor het interview in februari 1971 zijn eveneens twee vragenlijsten gebruikt; voor het tweede interview is geen vooronderzoek gehouden, daar de vragen grotendeels overeenkwamen met de vragen bij het eerste interview.

Par. 4.2. *Het eerste interview.*

Eind augustus 1970 is aan de 137 interviewers een schriftelijke en mondelinge instructie gegeven; bij deze instructie werden aan de interviewers de namen en adressen van de te ondervragen personen verstrekt; eveneens vond overhandiging van de introductiebriefven plaats. Het eerste interview is gedurende de maand september 1970 afgenomen. Bij dit eerste gesprek werden 771 gesprekken bij werklozen afgenomen en 396 gesprekken bij werkenden<sup>104)</sup>, personen dus, die na de steekproef op 4 augustus 1970 weer aan het werk waren gegaan in het vrije bedrijf. Tenslotte werden nog 190 gesprekken afgenomen bij personen, die niet onder de gedefinieerde populatie vallen; bij deze 190 personen is het gesprek afgebroken. Tot deze 190 personen behoren personen, die direkt voor hun werkloosheid als zelfstandige hebben gewerkt (36) of personen, die niet gewerkt hadden (18); voorts personen, die op het moment van ondervraging als zelfstandige (33), op een sociale werkplaats (17) of op een object voor aanvullende werken (10) werkten; voorts zieken, arbeidsongeschikten of invaliden, die zichzelf niet werkloos beschouwden (45), gepensioneerden (14) en personen in opleiding (11); tenslotte behoren tot deze 190 nog 3 vrouwen, die wegens zwangerschap geen beroep uitoefenden, 2 gedetineerden en 1 persoon in militaire dienst.

De non-response bedroeg 343 (20,2%), die als volgt verdeeld was:

- 183 weigeringen;
- 102 5x afwezig;
- 40 adres onbekend;
- 12 ziek;
- 5 onbruikbare lijsten;
- 1 overleden.

De non-response wegens onbekend adres kon tot een minimum beperkt worden, omdat de arbeidsbureaus bereid waren het juiste adres tijdens het veldonderzoek alsnog door te geven.

Een vergelijking van de non-response met de response, inclusief de 190 afgebroken gesprekken, laat zien, dat er geringe verschillen zijn in het non-response percentage tussen:

- mannen en vrouwen: (19,5% resp. 23,1%);
- personen werkloos geworden in februari 1970 of eerder en overige personen: (21,8% resp. 19,1%);
- geschikten en minder-geschikten: (19,5% resp. 21,7%).

<sup>104)</sup> Deze 396 werkenden zijn in het kader van deze publikatie niet van belang.



Bij de jongeren (1923 of later geboren) is het non-response percentage 22,9%, bij de ouderen 17,3%. Een vergelijking per provincie laat zien, dat de hoogste non-response percentages voorkomen in de provincie Zuid-Holland (28,8%) en Noord-Holland (26,9%); de laagste non-response percentages komen voor in Zeeland (9%), Friesland (10,3%), Groningen (10,6%), Gelderland (13,5%), Noord-Brabant (16,1%) en Overijssel (17%).

#### Par. 4.3. *Het tweede interview.*

Voor de tweede ondervraging in februari 1971 kwamen in aanmerking: 396 personen, die in september 1970 in het vrije bedrijf werkten en 771 personen die in september 1970 werkloos waren.

Voor het tweede interview is alleen een schriftelijke instructie gegeven. De wijze, waarop de respondent werd benaderd, kwam overeen met de procedure in september. Er is naar gestreefd om de tussenperiode voor elke respondent gelijk te doen zijn en de respondent door dezelfde interviewer te laten ondervragen als in september.

Bij behandeling van het tweede interview van de 771 werklozen moeten vooraf twee opmerkingen gemaakt worden.

Bij een eerste analyse van de gegevens van september bleek, dat er onder de 771 werklozen 30 personen waren, die bij het eerste interview nog wel werkloos waren, doch wel reeds een baan hadden aangenomen. Voor de meting van de arbeidsbereidheid is bij het eerste gesprek gevraagd, welke activiteiten men de laatste twee weken vóór het interview van september had ondernomen om werk te krijgen. Voor deze 30 personen leverde deze meetprocedure geen geldige indicatie op van de arbeidsbereidheid; deze personen zijn dan ook buiten de analyse gelaten.

Van de  $771 - 30 = 741$  werklozen werd in februari bij 611 personen een volledig tweede gesprek afgenomen; de non-response was 130 (17,5%). De tweede opmerking betreft deze non-response. Om deze non-response te kunnen betrekken in de analysegroep voor het onderzoeksprobleem van de herintreding, moest uit het tweede gesprek slechts één gegeven bekend zijn: het antwoord op de vraag of men zonder onderbreking werkloos was gebleven dan wel in de tussenperiode was gaan werken in het vrije bedrijf; de gegevens, die betrekking hadden op de bepalende factoren van herintreding, waren alle bekend uit het eerste gesprek. De interviewers

konden bij 65 personen dit ene vereiste gegeven nog achterhalen: 36 personen waren nog steeds werkloos en 29 personen waren in de tussenperiode gaan werken. Deze 65 personen zijn dus wel opgenomen in de analysegroep voor de hoofdvraag.

Zoals reeds gezegd werd bij 611 werklozen van september een volledig tweede gesprek afgenomen. Zie tabel 2.

Tabel 2:

Verdeling van de 611 werklozen van september, die bij het tweede interview ondervraagd zijn.

	absoluut	procentueel
1a. werklozen, die in de tussenperiode zijn gaan werken in het vrije bedrijf	204	33,4%
1b. werklozen, die in de tussenperiode zonder onderbreking werkloos zijn gebleven	345	56,5%
Restgroep	62	10,1%
Totaal	611	100,0%

De restgroep wordt gevormd door personen, die in de tussenperiode:

- gepensioneerd zijn (15)
- op een sociale werkplaats zijn gaan werken (13)
- op een object voor aanvullende werken zijn geplaatst (9)
- als zelfstandige zijn gaan werken (7)
- ziek zijn geworden of arbeidongeschikt zijn verklaard (7).

Een restcategorie behoorde om andere reden noch tot groep 1a noch tot groep 1b.

De groepen 1a en 1b komen in aanmerking voor de analysegroep voor de hoofdvraag. De totale ongewogen analysegroep bestaat dus uit eerdergenoemde 65 non-response + 549 = 614 personen, van wie er 233 (37,9%) in de tussenperiode zijn gaan werken en 381 (62,1%) zonder onderbreking werkloos zijn gebleven.

Van de 396 werkenden werden in februari 338 personen ondervraagd; de non-response bedroeg 58 (14,6%).

De response viel uiteen in de volgende groepen. Zie tabel 3. Tabel 3 wordt alleen ter volledigheid opgenomen. De respondenten, vermeld in tabel 3, komen in deze publikatie niet ter sprake.

Tabel 3:

Verdeling van de 338 werkenden van september, die bij het tweede interview ondervraagd zijn.

	absoluut	procentueel
2a. werkenden, die in de tussenperiode weer werkloos zijn geworden	72	21,3%
2b. werkenden, die in de tussenperiode zonder onderbreking hebben gewerkt	206	61,0%
Restgroep	60	17,7%
Totaal	338	100,0%

Een verrassend resultaat is, dat ruim 21% van de werkenden van september weer werkloos is in februari.

## Par. 5. De wegingsprocedure.

### Par. 5.1. Inleiding.

In paragraaf 1 van dit hoofdstuk is gesteld, dat een analyse wordt uitgevoerd voor een steekproef als geheel, die zo samengesteld moet zijn, dat gegeneraliseerd kan worden naar de totale populatie. Wegens de disproportionaliteit van de steekproef moet daarom de verdeling naar leeftijd en duur van inschrijving aangepast worden aan de betreffende verdeling in de populatie waarnaar gegeneraliseerd wordt. Naar welke populatie gegeneraliseerd kan worden valt af te leiden uit de kenmerken van de ongewogen analysegroep van 614 respondenten. Deze respondenten bezitten de volgende kenmerken:

1. zij staan op 4 augustus 1970 als volledig werkloos op het arbeidsbureau ingeschreven;
2. zij zijn op 4 augustus 1970 feitelijk in de arbeidsbemiddelingsprocedure opgenomen, met dien verstande, dat de groep van niet-reëel aanbod niet is uitgesloten;
3. zij zijn direct vóór hun werkloosheid in loondienst in het vrije bedrijf werkzaam geweest;



4. zij zijn in september 1970 bij het eerste gesprek nog steeds werkloos;
5. zij hebben in september 1970 bij het eerste gesprek nog geen baan aangenomen;
6. zij zijn in de periode september 1970 — februari 1971 in het vrije bedrijf gaan werken ofwel continu werkloos gebleven.

Alle 1700 benaderden beantwoorden aan de drie eerste criteria. In tabel 4 zijn per subgroep (kort ingeschreven jonge werklozen enz.) de aantallen vermeld, die niet voldeden aan de criteria 4 t/m 6; tevens is de verdeling van de non-response over de subgroepen aangegeven.

Uit tabel 4 blijkt, dat de relatieve aantallen in de niet-relevante groepen verschillend zijn per subgroep, onderverdeeld naar leeftijd en duur van werkloosheid.

De reden om tot weging van de analysegroep over te gaan is dus niet alleen gelegen in de disproportionaliteit van de steekproef, doch ook enigszins in het feit, dat de relatieve aantallen in de niet-relevante groepen per subgroep verschillend zijn <sup>105</sup>).

In paragraaf 5.2. wordt ingegaan op de verdeling naar leeftijd en duur van inschrijving van de criterium-populatie.

In paragraaf 5.3. wordt de feitelijke weging besproken.

#### Par. 5.2. *De verdeling van de criteriumpopulatie.*

Als uitgangspunt voor de verdeling van de criteriumpopulatie is de verdeling van de steekproef op de arbeidsbureaus genomen, voorzover deze beantwoordde aan de drie eerste criteria van par. 5.1. Zie voor deze verdeling tabel 1, kolom 1, op blz. 50. Vervolgens is deze verdeling op basis van tabel 4 gekorrigeerd, al naar gelang het percentage verwachte irrelevante gevallen in de vier subgroepen a t/m d. Van de non-response is verondersteld, dat de procentuele verdeling over de analysegroep en over de irrelevante groep gelijk is aan de betreffende verdeling van de response.

---

<sup>105</sup>) L. Kish: Survey sampling; New York, 1965, p. 425.

Tabel 4:

De verdeling van de 1700 benaderden over de verschillende groepen, naar duur van inschrijving en leeftijd.

	1 groep, niet beantwoordend aan criterium 4 (werkenden + afgebroken gesprekken 1e interview)		2 groep, niet beantwoordend aan criterium 5		3 groep, niet beantwoordend aan criterium 6		4 non-response 1e interview		5 non-response 2e interview		6 ongewogen analyse-groep		7 totaal	
	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%
a. kort + jong	225	45,7	17	3,5	6	1,2	108	22,0	11	2,2	125	25,4	492	100,0
b. kort + oud	174	34,3	8	1,6	20	3,9	81	16,0	13	2,6	211	41,6	507	100,0
c. lang + jong	105	28,9	3	0,8	17	4,7	91	25,1	22	6,1	125	34,4	363	100,0
d. lang + oud	82	24,3	2	0,6	19	5,6	63	18,6	19	5,6	153	45,3	338	100,0
Totaal	586	34,4	30	1,8	62	3,6	343	20,2	65	3,8	614	36,1	1700	99,9

De procentuele verdeling van de criteriumpopulatie is in tabel 5 gegeven.

Tabel 5:

De verdeling van de criteriumpopulatie over de vier subgroepen.

a. kort + jong	43,27%
b. kort + oud	20,76%
c. lang + jong	15,94%
d. lang + oud	20,03%
Totaal	100,00%

### Par. 5.3. *De weging.*

In tabel 6 is de verdeling van de ongewogen en gewogen analysegroep opgenomen.

Tabel 6:

De verdeling van de ongewogen en gewogen analysegroep over de vier subgroepen.

	ongewogen		gewogen	
	abs	%	abs	%
a. kort + jong	125	20,36	339	43,24
b. kort + oud	211	34,36	163	20,79
c. lang + jong	125	20,36	125	15,94
d. lang + oud	153	24,92	157	20,03
Totaal	614	100,00	784	100,00

De verdeling in tabel 6 is zodanig gewogen dat de uiteindelijke procentuele verdeling over de vier groepen overeenkwam met die in tabel 5. Er is gekozen voor de methode, waarbij de 125 respondenten uit groep c gelijk gesteld werden aan 15,94% van het totaal.

Uit groep b zijn 48 respondenten verwijderd, terwijl in groep a en d resp. 214 respondenten en 4 respondenten zijn gedupliceerd. De te elimineren en te dupliceren respondenten zijn via de computer op aselechte wijze gekozen.

De totale analysegroep bestaat dus uit 784 analyse-eenheden, in het vervolg aan te duiden met respondenten.



Achteraf kan vrij nauwkeurig geschat worden, hoe groot de aantallen bij de ongewogen analysegroep per subgroep geweest zouden zijn, indien een proportionele steekproef was getrokken: in de groepen a t/m d van tabel 6 zouden bij benadering verkregen zijn: 237, 122, 79 en 110, totaal dus 548.

#### **Par. 6. De kodering.**

Alvorens tot de analyse over te gaan zij nog een enkele opmerking gemaakt over de kodering. Voor het opstellen van kodeercategorieën bij open vragen zijn door de onderzoekers een 400-tal vragenlijsten doorgelopen, waarna de kodeerkategorieën zijn opgesteld. Bij de gesloten vragen waren de kodeerkategorieën reeds gegeven. De werkzaamheden van het koderen zijn verricht door studenten van de Hogeschool te Tilburg. De gegevens zijn op kodeformulieren overgebracht en geponst met behulp van de optical reader van de Rijks Psychologische Dienst in Den Haag. Ponsfouten moeten praktisch uitgesloten worden geacht. Wat mogelijke kodeerfouten betreft zij opgemerkt, dat na kodering de betreffende formulieren zijn doorgelopen; achteraf, na de ponsing, is bovendien nog een kontrôle op inkonsistente koderingen uitgevoerd door Intomart te Hilversum.

## HOOFDSTUK III.

### OPERATIONALISERING EN ANALYSEMETHODE.

In paragraaf 1 wordt beschreven op welke wijze de begrippen uit hoofdstuk I zijn gemeten. Bij de analyse wordt hoofdzakelijk van tweedelingen gebruik gemaakt; de dichotomisering van de variabelen wordt eveneens in paragraaf 1 besproken. In paragraaf 2 wordt de analysemethode uiteengezet en worden de voorwaarden behandeld, die aan de toepassing ervan zijn verbonden. In paragraaf 2 wordt tevens nagegaan in hoeverre het onderzoeksmateriaal aan twee van deze voorwaarden voldoet, namelijk aan de voorwaarden van lineairiteit en van additiviteit der relaties.

#### Par. 1. **De operationalisering van de begrippen en het dichotomiseringsproces.**

Voor de beschrijving van de operationalisering van de begrippen uit hoofdstuk I zullen we de nummering aanhouden, zoals die op bladzijde 44 is aangegeven. De meeste aandacht besteden we aan de afhankelijke variabelen 1 t/m 9. In paragraaf 1.1. wordt de operationalisering besproken. Los van verdere analyses geeft deze paragraaf vaak interessante resultaten te zien. Hier zij vooral gewezen op de resultaten op bladzijde 71-74. In paragraaf 1.2. worden de tweedelingen aangegeven. De nauwkeurige verdeling per variabele is opgenomen in bijlage IV. De tabelnummering correspondeert met de nummering in paragraaf 1.1.

#### Par. 1.1. *De operationalisering van de begrippen.*

##### 1. *Herintreding.*

Bij het tweede interview is van de respondenten vastgesteld, of ze behoren tot de groep, die zonder onderbreking is werkloos gebleven of tot de groep, die in de tussenperiode is gaan werken in het vrije bedrijf. Tot de eerste groep behoren 437 personen (55.7%), tot de tweede groep 347 (44,3%).

##### 2. *Offerbereidheid.*

Het begrip offerbereidheid is omschreven als de mate, waarin men bereid is inkonvenienten als lager loon, pendel, migratie, omscholing, ploegendienst en vuil werk te aanvaarden ter bereiking van de positie van werkende.

De mate, waarin men bereid is een baan met lager loon te aanvaarden is gemeten door de volgende twee vragen: „Zou U het bedrag kunnen aangeven, dat U bij Uw laatste werkgever per week of per maand verdiende? Ik bedoel het bedrag, dat U in handen kreeg zonder de eventuele kinderbijslag” en „Als U nu werk naar Uw zin zou kunnen krijgen, hoe hoog zou dan minstens het netto-loon per week of per maand moeten zijn, voordat U het aanneemt? Ik bedoel het bedrag, dat U minstens in handen wilt krijgen, zonder kinderbijslag”. Door het laatst vermelde bedrag te delen door het eerst genoemde bedrag, kan worden nagegaan, bij hoeveel personen het minimaal gewenst loon lager, gelijk of hoger is dan het loon in de baan vóór de werkloosheid. In de volgende tabel is deze verhouding met relatieve frequenties aangegeven. Maand-bedragen zijn teruggebracht tot week-bedragen.

Tabel 7:

De verhouding tussen minimaal gewenst loon en laatst verdiende loon met relatieve frequentie.

verhouding minimaal gewenst loon/ laatst verdiende loon	percentage
onbekend	5,6%
60% of minder	5,0%
70% - 80%	8,8%
90%	10,6%
100%	24,5%
110%	17,5%
120% - 130%	16,6%
140% - 150%	6,1%
160% of meer	5,4%
totaal	100,1%

Terzijde zij hier opgemerkt, dat tabel 7 in een hiaat van kennis voorziet: in een recent S.E.R.-advies wordt gesteld, dat de Raad voor de Arbeidsmarkt er niet in geslaagd is kwantitatieve gegevens te verkrijgen over de vraag, in welke mate een suppletierегeling in een behoefte zal voorzien<sup>106)</sup>. Bij een dergelijke regeling zou een

<sup>106)</sup> S.E.R.-advies inzake een suppletierегeling als instrument van arbeidsmarkt-beleid; Den Haag 1970, blz. 2.



onvrijwillig werkloze een suppletie op het loon ontvangen, indien en voorzover het loon in de nieuw aanvaarde werkkring beduidend lager is dan het in de laatste werkkring verdiende loon. Tabel 7 voorziet in zoverre in een hiaat van kennis, dat thans bekend is, welke minimum eisen werklozen aan het loon in de nieuw te aanvaarden werkkring stellen, vergeleken met het in de laatste werkkring verdiende loon.

Voor het vervolg van de analyse zal de volgende tweedeling gemaakt worden:

- personen, bij wie het minimaal gewenst loon beneden het laatst genoten loon ligt: deze personen noemen we economisch offerbereid (24,4%);
- personen, bij wie het minimaal gewenst loon gelijk of hoger is dan het laatstgenoten loon; deze personen noemen we niet economisch offerbereid (75,6%, inclusief 5,6% onbekend).

Dit onderzoeksresultaat wordt nu gevoegd bij de resultaten van een tweede vraag, via welke de mate van offerbereidheid is gemeten. Deze tweede vraag luidde: „Stel eens, dat u werk naar uw zin zou kunnen krijgen met voldoende loon. Als u zou moeten verhuizen voor rekening van de werkgever, zou u dat werk aannemen of zou u werkloos blijven?

- als u dagelijks 1 uur heen en 1 uur terug zou moeten reizen voor rekening van de werkgever?
- als het werk in ploegendienst zou zijn?
- als u minder plezierig werk met voldoende hoog loon zou kunnen krijgen, b.v. met veel stank en lawaai?
- als u omgeschoold zou moeten worden?”

De antwoordmogelijkheden zijn steeds: „werk aannemen”, „werkloos blijven”. Bij elke subvraag werd de eerste zin herhaald.

Tabel 8 geeft aan hoe groot het percentage respondenten is, dat een baan met de verschillende inkonveniënten wil aanvaarden. Uitdrukkelijk zij hier gewezen op het feit, dat elke inkonveniënt *afzonderlijk* is voorgelegd en dat de antwoorden slechts gelden onder de in de vragen geformuleerde voorwaarden. In deze paragraaf gaat het nu vooral om de vraag, in hoeverre de zes antwoorden optelbaar zijn.

Tabel 8:

Het percentage respondentten, dat een baan met inkonveniënten wil aanvaarden.

1.	een baan met lager loon	24,4%
2.	een baan met verhuizing	53,7%
3.	een baan met pendel	72,6%
4.	een baan met ploegendienst	32,0%
5.	een baan met minder plezierig werk	17,2%
6.	een baan met omscholing	51,2%

Bij de inkonveniënten 2 t/m 6 is „onbekend” gevoegd bij de categorie „werkloos blijven”. Deze respondenten hebben niet gezegd, dat ze een dergelijke baan zouden aannemen. Het percentage „onbekend” is achtereenvolgens 2,8%, 1,4%, 2,7%, 1,4% en 1,5%.

Alvorens de hoofdvraag van deze paragraaf te beantwoorden, wordt eerst nog gewezen op enkele interessante resultaten. De bevinding, dat er relatief geringe belangstelling bestaat voor een baan met minder plezierig werk en voor een baan met ploegendienst, komt overeen met de verwachtingen van Van Berkel<sup>107)</sup>. De bereidheid om een baan aan te nemen, waaraan pendel is verbonden, is opvallend groot; de bereidheid om een baan aan te nemen waaraan verhuizing of omscholing is verbonden is eveneens vrij groot te noemen.

In hoeverre zijn de zes antwoorden optelbaar, zodat voor de verdere analyse één maatstaf voor de variabele offerbereidheid gehanteerd kan worden? Om deze vraag te beantwoorden is eerst de samenhang berekend tussen elk van de zes componenten afzonderlijk. Als maatstaf is de tetrachorische correlatie-coëfficiënt gebruikt, aannemende dat voldaan is aan de voorwaarde, dat aan de variabelen een bivariate normale verdeling ten grondslag ligt. Aan deze coëfficiënt kan eenzelfde interpretatie gegeven worden als aan de productmoment correlatie-coëfficiënt<sup>108)</sup>. Hoe sterker de positieve samenhang des te dichter ligt de waarde bij +1, hoe sterker de negatieve samenhang, des te dichter ligt de waarde bij —1. In tabel 9 zijn de tetrachorische correlatie-coëfficiënten tussen de zes componenten aangegeven.

<sup>107)</sup> P. van Berkel, op. cit., 1965, blz. 137.

<sup>108)</sup> E. J. Bijnen: Associatiematen; Tilburg, 1969, blz. 3 (niet gepubliceerd). De tetrachorische correlatiecoëfficiënt heeft de voorkeur boven de phi-coëfficiënt, omdat de maximale waarde van deze laatste coëfficiënt sterk gedrukt kan worden door scheefheid van de randverdelingen.

Tabel 9:

Matrix van tetrachorische correlatie-coëfficiënten tussen de zes offerbereidheidskomponenten.

	1	2	3	4	5	6
1. lager loon	—					
2. verhuizing	+. 19	—				
3. pendel	+. 17	+. 60	—			
4. ploegendienst	+. 11	+. 35	+. 48	—		
5. minder plezierig werk	+. 25	+. 25	+. 27	+. 40	—	
6. omscholing	+. 14	+. 33	+. 44	+. 33	+. 24	—

De correlaties tussen de verschillende componenten zijn vrij hoog te noemen; Cronbach stelt, dat (tetrachorische) correlaties tussen items veelal beneden .30 liggen <sup>109)</sup>; de gemiddelde correlatie in tabel 9 bedraagt .30. Er is gedacht aan de mogelijkheid om de component „lager loon” voor de berekening van de somscore buiten beschouwing te laten. Daar de gemiddelde correlatie van deze component met de overige componenten nog +. 17 bedraagt en deze component inhoudelijk gezien een belangrijke component van offerbereidheid is, wordt ze toch voor de berekening van de totaalscore meegenomen. De somscore van offerbereidheid loopt dus van nul (zou bij elke inkonveniënt werkloos blijven) tot zes (zou bij elke inkonveniënt gaan werken).

Tenslotte is het verband berekend tussen deze totaalscore en de afzonderlijke componenten. De  $\gamma$  van Goodman en Kruskal is als maatstaf gebruikt; ter vergelijking is ook de gewone correlatie-coëfficiënt opgenomen. Men zie tabel 10.

Tabel 10:

Mate van verband ( $\gamma$  en  $r$ ) tussen de zes componenten van de offerbereidheid en de totaalscore.

	lager loon	verhuizing	pendel	ploegendienst	minder plezierig werk	omscholing
$\gamma$	+. 641	+. 823	+. 878	+. 820	+. 802	+. 771
$r$	+. 420	+. 637	+. 636	+. 591	+. 474	+. 592

<sup>109)</sup> L. J. Cronbach: Coefficient alpha and the internal structure of tests; in: W. A. Mehrens and Robert L. Ebel, Ed.: Principles of educational and psychological measurement; Chicago, 1957, p. 158.



Uit tabel 10 valt af te lezen, dat de afzonderlijke componenten grotendeels hetzelfde meten als de totale maatstaf voor offerbereidheid; de conclusie is dus gerechtvaardigd, dat de scores op de zes vragen afzonderlijk terecht zijn opgeteld. Deze conclusie dient men in deze zin te interpreteren, dat niet is gebleken, dat de scores op de zes vragen afzonderlijk ten onrechte zijn opgeteld.

Ten aanzien van deze maatstaf voor offerbereidheid doen zich nog twee belangrijke vragen voor:

- in hoeverre is deze maatstaf een geldige maatstaf voor offerbereidheid, d.w.z. meet ze inderdaad offerbereidheid?
- in hoeverre is deze maatstaf een betrouwbare maatstaf voor offerbereidheid, d.w.z. in hoeverre zijn de waargenomen scores voor offerbereidheid een weergave van de werkelijke scores voor offerbereidheid?

Wat de geldigheid van de maatstaf betreft kan verwezen worden naar de inhoud van de zes afzonderlijke componenten, die betrekking hebben op een bepaalde vorm van offerbereidheid. Een goed extern criterium om de geldigheid na te gaan is niet beschikbaar.

De betrouwbaarheid van de schaal is eveneens een belangrijk gegeven. Het gebruik van een onbetrouwbare maatstaf voor offerbereidheid kan met zich meebrengen, dat de in de analyse te vinden samenhangen tussen offerbereidheid en de onafhankelijke/afhankelijke variabelen min of meer toevalstreffers zijn; bij een parallel onderzoek zouden dan ook heel andere samenhangen naar voren kunnen komen. Voor berekening van de betrouwbaarheid is gebruikt gemaakt van de  $\alpha$ -methode<sup>110)</sup>. Deze  $\alpha$ -coëfficiënt is gelijk aan het gemiddelde van alle mogelijke split-half-coëfficiënten. De verkregen uitkomst is tevens nog gecorrigeerd, al naargelang het verschil in moeilijkheidsgraad van de zes componenten<sup>111)</sup>. De betrouwbaarheid van de schaal, uitgedrukt in de ongecorrigeerde en gecorrigeerde  $\alpha$ -coëfficiënt, bedraagt 0.566 resp. 0.631, d.w.z. dat 56,6% resp. 63,1% van de variantie in de waargenomen score voor offerbereidheid verklaard wordt door de werkelijke score variantie.

---

<sup>110)</sup> L. J. Cronbach, op. cit., pp. 132-167.

<sup>111)</sup> Paul Horst: Correcting the Kuder-Richardson reliability for dispersion of item difficulties; in: W. A. Mehrens and Robert L. Ebel, ed.; op. cit. pp. 186-191.

### 3. *Arbeidsbereidheid.*

Het begrip arbeidsbereidheid is omschreven als de neiging de positie van werkloze te verwisselen voor de positie van werkende. Deze neiging is gemeten door waarneembaar gedrag; in navolging van Ledrut <sup>112)</sup> worden de activiteiten van de betrokkenen om werk te vinden beschouwd als indicatoren van de arbeidsbereidheid. Bij het eerste interview zijn aan de respondenten de volgende zes vragen voorgelegd over de zoekactiviteiten in de laatste twee weken vóór het interview; achter elke vraag staat het percentage ja-zeggers vermeld.

1. „Heeft U de laatste twee weken personeelsadvertenties in kranten, personeelsbladen of vakbladen bekeken of niet?” (73, 6%).
2. „Heeft U de laatste twee weken nog advertenties geplaatst in kranten, personeelsbladen of vakbladen voor het vinden van een werkkring of niet?” (3,3%).
3. „Heeft U de laatste twee weken nog gereageerd op personeelsadvertenties of niet? (b.v. getelefoneerd, geschreven, of naar het bedrijf toegeweest?) (31,3%).
4. „Bent U de laatste twee weken nog op goed geluk naar bedrijven toegegaan om te vragen of men daar werk voor U had of hebt U dat niet gedaan?” (16,8%).
5. „Bent U de laatste twee weken nog bij het arbeidsbureau geweest zonder dat U was opgeroepen om te vragen of men daar werk voor U wist of is dat niet het geval?” (25,5%).
6. „Heeft U de laatste twee weken nog aan familie of kennissen gevraagd of ze ergens werk voor U wisten of niet?” (32,1%). Twee personen, die deze vraag niet hebben beantwoord, zijn bij de „nee-zeggers” gevoegd.

Vervolgens is de mate van samenhang berekend tussen deze zes vragen.

---

<sup>112)</sup> R. Ledrut, op. cit., p. 258.

Tabel 11:

Matrix van tetrachorische correlatie-coëfficiënten tussen de zes zoekactiviteiten.

	1	2	3	4	5	6
1. advertenties bekeken	—					
2. advertenties geplaatst	+. *)	—				
3. gereageerd op advertenties	+. 74	+. *)	—			
4. naar bedrijven toegeweest	+. 32	+. *)	+. 51	—		
5. bij het arbeidsbureau geweest zonder oproep	+. 33	+. *)	+. 21	+. 10	—	
6. geïnformeerd bij familie of kennissen	+. 47	+. *)	+. 28	+. 23	+. 11	—

\*) Wegens de scheefheid van de verdeling van zoekactiviteit 2 kunnen geen betrouwbare tetrachorische correlatie-coëfficiënten aangegeven worden. De  $\varphi$ -coëfficiënten zijn achtereenvolgens: .08, .12, .01, .07 en .04.

De zoekactiviteit „advertisenties plaatsen” zal in het vervolg van de analyse buiten beschouwing blijven. De gemiddelde correlatie in tabel 11 bedraagt dan +.33. Op basis van de antwoorden op de vijf resterende vragen is vervolgens een somscore berekend, lopend van een score 0 (geen enkele vraag positief beantwoord) tot een score 5 (vijf vragen positief beantwoord). Tenslotte is de samenhang berekend tussen deze totaalscore en de scores op de vijf afzonderlijke vragen.

Tabel 12:

Mate van verband ( $\gamma$  en  $r$ ) tussen de vijf zoekactiviteiten en de totaalscore.

	advertisenties bekeken	gereageerd op advertenties	naar bedrijven toegeweest	bij arbeidsbureau geweest zonder oproep	geïnformeerd bij familie of kennissen
$\gamma$	+. 935	+. 927	+. 848	+. 721	+. 806
$r$	+. 660	+. 681	+. 516	+. 480	+. 572

De samenhangen in tabel 12 zijn vrij hoog te noemen; de scores op de vijf vragen afzonderlijk zijn terecht opgeteld. Ook hier dient men deze conclusie in deze zin te interpreteren, dat niet is gebleken, dat de scores op de vijf vragen afzonderlijk ten onrechte zijn opgeteld.



Wat de geldigheid van de maatstaf betreft zij allereerst verwezen naar de inhoud van de vijf afzonderlijke vragen. Bovendien willen we hier de relatie aangeven met een extern criterium. Bij het eerste interview is aan de respondenten een vraag voorgelegd over de tijdsbesteding. Deze vraag luidde: „Waaraan besteedt U op het ogenblik, nu U werkloos bent, de meeste tijd?” Deze vraag is door 8 respondenten niet beantwoord. Bij de codering is een onderverdeling gemaakt in tien antwoordcategorieën; één van deze antwoordcategorieën was: „werk zoeken of in het algemeen activiteiten om werk te krijgen”. Door 70 van de 776 respondenten werd deze activiteit genoemd. Relateert men de totaalscore voor arbeidsbereidheid aan het wel of niet noemen van de activiteit „werk zoeken”, dan blijkt dat deze activiteit meer genoemd wordt door de respondenten met een hoge score voor arbeidsbereidheid dan door de respondenten met een lage score voor arbeidsbereidheid:  $\gamma = +.578$ ,  $r = +.229$ .

De betrouwbaarheid van de schaal, uitgedrukt in de ongecorrigeerde en gecorrigeerde  $\alpha$ -coëfficiënt, bedraagt 0.516 resp. 0.579.

#### 4. *Persoonlijke schatting van de kansen op herintreding.*

Om dit vierde begrip te meten is bij het eerste interview aan de respondenten de volgende vraag voorgelegd: „Wat vindt U zelf van Uw kansen om binnen een half jaar weer werk te krijgen? U kunt Uw antwoord kiezen op deze kaart”. De antwoordmogelijkheden waren: zeer goed, goed, niet goed en niet slecht, slecht en zeer slecht.

De vermelde vraag heeft waarschijnlijk weinig aanleiding gegeven tot misverstand; om deze reden nemen we aan, dat de vraag een geldige meting is van de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding. Op bladzijde 30 is deze faktor vermeld als een verklarende faktor van arbeidsbereidheid. Deze hypothese was vooral gebaseerd op het werk van Patchen. Patchen omschrijft deze faktor als: „Expectancy that performing task X will result in succesful achievement refers to the subjective probability in the mind of the individual that his working hard on task X will result in his reaching the incentive (rewarding goal) of succesful achievement”<sup>113</sup>). De vraag doet zich voor, in hoeverre de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding samenhangt met „de verwachting, dat actief zoekgedrag zal resulteren in het vinden van een baan”<sup>114</sup>). Indien dit

<sup>113</sup>) M. Patchen, op. cit., p. 27.

<sup>114</sup>) De definitie van Patchen is voor het onderhavige onderzoek tot deze omschrijving teruggebracht.

het geval is, zou een aantrekkelijke interpretatie gegeven kunnen worden aan de verbanden tussen de variabele „persoonlijke schatting van de kansen op herintreding” en de onafhankelijke/afhankelijke variabelen.

Bij het eerste interview zijn aan de respondenten een aantal beweringen voorgelegd over het vinden van een baan. Deze beweringen zijn afkomstig van een onderzoek, dat uitgevoerd is door het Instituut voor Arbeidsvraagstukken<sup>115)</sup>; alleen de laatste bewering komt niet in dat onderzoek voor. Deze beweringen met antwoordverdeling zijn opgenomen in bijlage V, tabel. 1. De antwoordmogelijkheden waren: mee eens, niet mee eens, geen mening.

De vraag is nu in hoeverre deze zeven beweringen verwijzen naar eenzelfde dimensie. Voor het vervolg van de analyse zijn de antwoordcategorieën teruggebracht tot de tweedeling: mee eens, en niet mee eens of geen mening<sup>116)</sup>. Vervolgens zijn de tetrachorische correlatie-coëfficiënten berekend tussen de antwoorden op de zeven beweringen. Zie tabel 2 van bijlage V.

Op deze matrix is factoranalyse uitgevoerd volgens de hoofdassenmethode. De bedoeling van factoranalyse is de correlaties tussen de verschillende beweringen in termen van een geringer aantal dimensies te beschrijven. De ongeroteerde ladingen-matrix is opgenomen in tabel 3. Ter vergroting van de interpretatiemogelijkheid is vervolgens geroteerd met drie factoren; de wijze van roteren is geschied volgens de varimaxmethode van Kaiser. Zie tabel 4 bijlage V.

Uit tabel 4 blijkt, dat er duidelijk drie factoren te onderscheiden zijn: de beweringen 2, 3 en 4 laden hoog op faktor I, de beweringen 1, 5 en 6 laden hoog op faktor II; de bewering „als je werk wilt krijgen wordt er te veel op leeftijd gelet” laadt hoog op faktor III. Deze laatste faktor laten we buiten beschouwing. Faktor I dekt grotendeels het begrip: „de verwachting, dat actief zoekgedrag zal resulteren in het vinden van een baan”. Deze faktor willen we aan-

---

<sup>115)</sup> H. L. G. Zanders: Bijlagen bij het verslag van het onderzoek naar het effect van een speciale benaderingswijze bij moeilijk plaatsbare werkzoekenden; Tilburg 1968, blz. 18-21.

<sup>116)</sup> Bij vijf van de zeven beweringen is het percentage, dat „mee eens” heeft geantwoord groter dan het percentage, dat „niet mee eens” heeft geantwoord. Om scheefheid van de tweedeling te voorkomen geniet daarom de gehanteerde tweedeling de voorkeur boven de tweedeling „niet mee eens” en „mee eens” of „geen mening”.

duiden met de term „zinloosheid van actief arbeidsmarktgedrag”: ze heeft betrekking op de overtuiging, dat het weinig zin heeft zich in te spannen om een baan te krijgen. Faktor II willen we aanduiden met de term „machteloosheid op de arbeidsmarkt”: deze faktor meet de overtuiging, dat de eigen vakbekwaamheid en deskundigheid niet bepalend zijn voor het vinden van een baan.

Om de vraag te beantwoorden of de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding samenhangt met de verwachting, dat actief zoekgedrag zal resulteren in het vinden van een baan is deze variabele in verband gebracht met faktor I „zinloosheid van actief arbeidsmarktgedrag”: bij deze laatste variabele maken we een onderscheid tussen respondenten, die op geen enkele bewering „mee eens” hebben gezegd en respondenten, die op één, twee of drie beweringen „mee eens” hebben geantwoord.

Tabel 13:

De persoonlijke schatting van de kansen op herintreding en de mate waarin men actief arbeidsmarktgedrag als zinloos ervaart.

	zeer goed	goed	niet goed, niet slecht	slecht	zeer slecht	totaal
geen zinloos- heidservaring	44 65,7%	55 44,4%	69 43,4%	56 26,8%	66 29,3%	290 37,0%
wel zinloos- heidservaring	23 34,3%	69 55,6%	90 56,6%	153 73,2%	159 70,7%	494 63,0%
totaal	67 100%	124 100%	159 100%	209 100%	225 100%	784 100%

Uit tabel 13 blijkt, dat de ervaring van zinloosheid van actief arbeidsmarktgedrag toeneemt naarmate men de kansen op herintreding geringer acht. De correlatiecoëfficiënt bedraagt 0,215;  $\gamma = 0,295$ .

Er is dus enige reden om de verbanden tussen de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding en de afhankelijke/onafhankelijke variabelen in het vervolg te interpreteren in termen van zinloosheidservaring van actief arbeidsmarktgedrag. Deze interpretatie moet overigens wel met de nodige voorzichtigheid geschieden, daar het vermelde verband niet bijzonder hoog is.



### 5. *Mogelijkheden tot herintreding.*

Het begrip „mogelijkheden tot herintreding” is omschreven als: de van buitenaf opgelegde beperkingen ten aanzien van de kans de positie van werkloze te verwisselen voor de positie van werknemer in het vrije bedrijf. Onder van buitenaf opgelegde beperkingen worden de beperkingen bedoeld, die veroorzaakt worden door persoonlijke en/of marktinferioriteit.

Zowel binnen de externe als interne begeleidingscommissie is vrij uitvoerig gesproken over de vraag op welke wijze dit begrip het best gemeten zou kunnen worden. Het leek al te riskant het aangeven van de mogelijkheden tot herintreding toe te vertrouwen aan de onderzoekers zelf, daar zij onvoldoende op de hoogte waren van de beperkingen, waaraan de respondenten onderhevig zijn. Deze indeling moest geschieden door personen, die op een deskundige en dus geldige wijze een indeling van de respondenten zouden kunnen geven. De enige oplossing bleek te zijn om het vaststellen van de mogelijkheden tot herintreding over te laten aan de personen, die bij uitstek deskundig beschouwd kunnen worden, namelijk aan de ambtenaren van de arbeidsbureaus, waar de betreffende respondenten ingeschreven stonden.

Hier zij herinnerd aan het feit, dat begin augustus 1970 een steekproef getrokken is op de arbeidsbureaus; bij het steekproeftrekken zijn ook enkele gegevens verzameld. De vraag, die bedoeld is voor meting van de mogelijkheden tot herintreding, luidde als volgt: „Wat vindt U als deskundige van de kansen van betrokkene om binnen een half jaar weer werk in het vrije bedrijf te krijgen? (rekening houdend met leeftijd, mate van geschiktheid, opleiding, duur van inschrijving, beroep van inschrijving en verhouding vraag-aanbod in dat beroep in Uw rayon)”. De antwoordmogelijkheden waren weet niet, zeer goed, goed, niet goed en niet slecht, slecht, zeer slecht.

Om de geldigheid van de vraag zoveel mogelijk te waarborgen is aan de personen, die het steekproeftrekken en het invullen der lijsten verzorgden, de uitdrukkelijke instructie gegeven voor beantwoording van de vraag de betreffende bemiddelaar of chef-bemiddelaar te raadplegen. Bovendien is in de vraag geappelleerd aan de deskundigheid van de betreffende bemiddelaar of chef-bemiddelaar. Naar de mening van de enqueteurs werd deze vraag met grote bereidwilligheid en zorgvuldig beantwoord. De kans, dat de vraag verkeerd is begrepen mag gering geacht worden. Wel is de mogelijkheid aanwezig, dat de bemiddelaar aan bepaalde factoren een

te groot gewicht heeft toegekend en aan andere factoren een te gering gewicht; als dit het geval is wordt door de vraag het bedoelde begrip niet adequaat gemeten en zou door de vraag alleen maar het *oordeel* van de bemiddelaar over de mogelijkheden tot herintreding worden gemeten. Bij de weergave van de onderzoeksresultaten zullen we nog de nodige opmerkingen maken over de geldigheid van de antwoorden op de gestelde vraag.

Ons onderzoek leent er zich niet toe de betrouwbaarheid na te gaan. De mogelijkheid moet niet uitgesloten worden, dat verschillende bemiddelaars dezelfde respondenten verschillend zouden plaatsen of dat dezelfde bemiddelaars tot verschillende resultaten komen, indien ze op twee dicht bij elkaar liggende momenten voor dezelfde respondenten de vraag zouden beantwoorden. Als dit het geval is hebben we te maken met een relatief onbetrouwbare maatstaf.

#### 6. *Mate, waarin werkloosheid onbevredigend is.*

Bij de theoretische uitwerking is de hypothese naar voren gebracht, dat men een sterkere arbeidsbereidheid mag verwachten, naarmate de situatie van werkloosheid als onbevredigender wordt ervaren. De mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren, wordt achterhaald door een vraag, waarin de respondent de voordelen van niet werken moet afwegen tegen de nadelen. Deze vraag is voorafgegaan door twee vragen, waarin wordt gevraagd welke voordelen resp. nadelen er verbonden zijn aan niet werken. Deze twee vragen worden niet gebruikt voor meting van de mate, waarin werkloosheid onbevredigend is. Bij de theoretische uitwerking is gesteld, dat niettemin aandacht besteed zal worden aan de vermelde voordelen en nadelen. Om de hoofdanalyse niet te onderbreken geven we er de voorkeur aan op dit moment aan deze belofte te voldoen; dit biedt ook het voordeel, dat de lezer meer achtergrondinformatie heeft als de vraag over de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren, behandeld wordt.

Bij het interview in september is aan de respondenten de volgende vraag voorgelegd: „Je hoort soms dat niet werken zo zijn voordelen heeft tegenover wél werken. Wat vindt U nu de voordelen van niet werken?” In de vragenlijst was voldoende ruimte opengelaten om de antwoorden op deze open vraag in te vullen. Op basis van een voorcodering van  $\pm 400$  vragenlijsten zijn door de onderzoekers de mogelijke kodeerkategorieën geformeerd.

Van het totaal aantal respondenten noemde 37% één of meer voordelen; door 58,5% werd geen enkel voordeel genoemd; 4,5% heeft de vraag niet beantwoord. In tabel 14 is aangegeven, welke voordelen vooral worden genoemd; in deze tabel is het percentage vermeld, dat van het totaal aantal respondenten (784) het betreffende voordeel noemt.

Tabel 14:

De voordelen van niet werken met relatieve frequentie.

	relatieve frequentie
1. veel tijd en vrijheid voor zichzelf	23,6%
2. veel tijd voor thuis, voor echtgenote, voor het gezin	7,4%
3. relaxen, uitrusten, uitslapen	6,8%
4. geld krijgen zonder te werken, de mogelijkheid om bij te verdienen	0,9%
5. overige voordelen	6,1%

De som van de percentages in tabel 14 is niet gelijk aan 37%, omdat er respondenten zijn die meer voordelen tegelijk noemen.

Vooraf het voordeel van „veel tijd en vrijheid voor zichzelf”, b.v. voor een hobby, voor knutselen of voor studie wordt genoemd. Daarna volgt het voordeel, dat men veel tijd voor thuis, voor het gezin of voor de echtgenote heeft. Als vrij belangrijk voordeel komt ook naar voren, dat men kan uitrusten, uitslapen.

Na deze vraag over de voordelen is de vraag gesteld over de nadelen van niet werken: „Niet werken heeft ook nadelen ten opzichte van wel werken. Wat vindt U nu de nadelen van niet-werken?” Door 3,4% werd deze vraag niet beantwoord; 91,8% noemt één of meer nadelen en 4,7% noemt geen enkel nadeel.

In hoofdstuk I is de interessante vraag gesteld, in hoeverre de nadelen aansluiten bij de functies, die in het algemeen aan het werk worden toegekend. Hier zij verwezen naar bladzijde 31, waar een onderscheid van Slocum wordt aangegeven. Ofschoon bij de voorcodering dit onderscheid wel bekend was, hebben de onderzoekers dit onderscheid niet als uitgangspunt genomen voor het ontwerpen van kodeerкатегorieën; ook bij deze vraag zijn  $\pm 400$  vragenlijsten bekeken en zijn vervolgens de kodeerкатегorieën opgesteld.



In tabel 15 staan deze nadelen genoemd. Persoonlijk achten we zowel de theoretische- als de beleidsrelevantie van tabel 15 vrij groot. Voor de arbeidssociologie is het van grote betekenis te weten welke betekenis het werk voor de mens heeft; dit kan waarschijnlijk het best achterhaald worden door een ondervraging van *werklozen*. De beleidsrelevantie is groot, omdat men bij beschouwingen over werkloosheid vaak niet verder komt dan een aangeven van de financiële, macro-economische kosten; de resultaten uit tabel 15 zouden bij een meer volledige kosten-evaluatie van het verschijnsel van werkloosheid verdisconteerd kunnen worden en zouden in beschouwing betrokken kunnen worden bij een beslissing over de prioriteit van de beleidsdoelstelling „beperking van werkloosheid” t.o.v. andere beleidsdoelstellingen.

Tabel 15:

De nadelen van niet werken met relatieve frequentie.

	relatieve frequentie
1. financieel nadeel	48,5%
2. doelloosheid	26,9%
3. geestelijke en lichamelijke spanningen	21,7%
4. gevoel van uitschakeling uit de maatschappij	13,0%
5. sociaal isolement	6,0%
6. overige nadelen	12,6%

Als belangrijkste nadeel wordt het financieel nadeel genoemd; het nadeel dat men minder inkomen heeft. Dit nadeel correspondeert met de functie, dat het werk een inkomensbron is.

Door 26,9% wordt het nadeel genoemd, dat aangeduid is met de term „doelloosheid”. Onder dit nadeel zijn concrete antwoorden gebracht zoals: „je hebt een doelloos, nutteloos leven; je hebt te veel vrije tijd; je vervelt je; je loopt in de weg”. Dit nadeel correspondeert in zekere mate met de functie, dat het werk betekenis geeft aan het leven.

Nadeel drie betreft de geestelijke en lichamelijke spanningen die uit niet-werken kunnen voortvloeien: emotioneel kan men het werkloos-zijn niet verdragen, men wordt zenuwachtig, wordt onzeker van zichzelf en heeft een zorgelijk leven. Het valt niet aan te geven met

welke functie, die aan het werk wordt toegekend, dit derde nadeel overeenkomt; waarschijnlijk is dit nadeel een *gevolg* van andere nadelen. Het percentage, dat dit nadeel noemt, is vrij hoog: 21,7%.

Het nadeel, dat men het gevoel heeft uitgeschakeld te zijn uit de maatschappij, wordt door 13,0% genoemd. Dit vierde nadeel komt grotendeels overeen met de functie, dat het werk status en identiteit geeft. Onder dit vierde nadeel zijn antwoorden gebracht zoals: „je voelt je uitgeschakeld, je betekent niets meer in de maatschappij, je bent uit de running, je telt niet meer mee, je bent overbodig en bent niet meer produktief”.

Onder het vijfde nadeel „sociaal isolement” dient men te verstaan, het nadeel dat men minder onder de mensen komt, dat men minder kontakten met anderen heeft. Dit nadeel wordt door 6% genoemd, en correspondeert met de functie, dat werk formele en informele kontakten met zich meebrengt.

Na behandeling van de vragen over de voordelen en nadelen, gaan we over tot de vraag, die gesteld is om te meten: de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren. Deze vraag luidde: „Zijn voor U nu de voordelen van niet werken groter, even groot of kleiner dan de nadelen?” De antwoordmogelijkheden waren: voordelen groter, beide even groot, voordelen kleiner.

Ruim 75% vindt de voordelen van niet werken kleiner dan de nadelen, terwijl voor 7,5% de voordelen groter zijn dan de nadelen. Voor 17,4% zijn beide even groot; het antwoord „geen mening” is onder deze antwoordcategorie gebracht.

## 7. *Relatieve economische deprivatie.*

Onder relatieve economische deprivatie wordt verstaan: de mate, waarin men tijdens de werkloosheid kan rondkomen, vergeleken met de situatie vóór de werkloosheid.

Om dit begrip te meten zijn bij het eerste interview de volgende twee vragen gesteld:

- „Als ik U nu op de man af vraag of U de laatste maand dat U werkte met Uw inkomen kon rondkomen, welke van de antwoordmogelijkheden op deze kaart kiest U dan?”
- „Als ik U nu op de man af vraag of U op het ogenblik met Uw huidig inkomen kunt rondkomen, welke van de antwoordmogelijkheden op deze kaart kiest U dan?”

De antwoordmogelijkheden waren: goed, redelijk, met moeite, onmogelijk.

Om een score toe te kunnen kennen voor de mate van relatieve economische deprivatie zijn vervolgens de antwoorden voor beide momenten tegenover elkaar afgezet. Men zie bijlage IV, tabel 7.

Als personen, die relatief economisch zijn gedepriveerd, beschouwen we de personen, die relatief achteruit zijn gegaan; deze personen zijn in tabel 7 vet gedrukt; totaal zijn dit 429 personen (54,7%); personen bij wie het antwoord op één van beide vragen onbekend is, zijn bij de relatief economisch gedepriveerden gevoegd; in totaal waren dit 9 personen (1,1%).

Volgens deze procedure worden dus  $429 + 9 = 438$  personen (55,8%) tot de relatief economisch gedepriveerden gerekend en 346 personen (44,2%) tot de niet relatief economisch gedepriveerden.

#### 8. *Arbeidsoriëntatie.*

Onder arbeidsoriëntatie wordt verstaan: de mate, waarin de economische dimensie van arbeid belangrijk wordt gevonden danwel die aspecten van het werk, die tegemoet komen aan de behoeften aan sociaal contact, aan de behoefte aan zelfrespekt en respekt door anderen en aan de behoefte aan zelfontplooiing.

De volgende vraag is aan de respondenten voorgelegd. „De mensen vinden verschillende dingen belangrijk bij een baan. Ik noem U nu enkele dingen die men belangrijk of onbelangrijk kan vinden voor een baan. Wilt U voor elk daarvan zeggen of U dit zeer belangrijk vindt, belangrijk of niet belangrijk?

- hoog loon;
- werk waarin U zich kunt ontplooien;
- een vaste baan;
- goede promotiekansen;
- interessant werk;
- werk waarin U iets betekent in de maatschappij;
- goede collega's;
- verantwoordelijk werk”.

De antwoordmogelijkheden waren: zeer belangrijk, belangrijk en niet belangrijk. Zie voor de antwoordverdeling bijlage VI, tabel 1.

Vervolgens zijn tussen de antwoorden voor deze 8 aspecten tetrachorische correlatiecoëfficiënten berekend. Bij deze berekening is „zeer



belangrijk" steeds afgezet tegen de overige antwoorden. Deze matrix is opgenomen in tabel 2 van bijlage VI. Op deze matrix is factoranalyse toegepast. Blijkens deze factoranalyse is één dimensie niet voldoende om de correlaties tussen de acht werkaspecten te beschrijven (zie bijlage VI, tabel 3, kolom 1). Met name „hoog loon" heeft een geringe lading op de eerste faktor. Inhoudelijk betekent dit, dat de gehanteerde definitie van arbeidsoriëntatie een onjuiste definitie is. Er moet vermoedelijk een onderscheid gemaakt worden tussen het begrip arbeidsoriëntatie, dat verwijst naar de mate van intrinsieke oriëntatie en het begrip arbeidsoriëntatie, dat verwijst naar de mate van extrinsieke oriëntatie. Dit vermoeden wordt bevestigd door de resultaten van de tweefaktor oplossing. Deze resultaten wijzen erop, dat intrinsiek georiënteerden tegelijkertijd extrinsiek georiënteerden kunnen zijn.

Uit tabel 4 blijkt, dat op faktor I hoog laden:

- werk, waarin U zich kunt ontplooien;
- goede promotiekansen;
- interessant werk;
- werk, waarin men iets betekent in de maatschappij;
- goede collega's en
- verantwoordelijk werk.

Op faktor II laden relatief hoog:

- hoog loon;
- een vaste baan en
- goede promotiekansen.

Goede promotiekansen behoort dus tot beide dimensies.

Voor het vervolg van de analyse zullen we slechts van één dimensie gebruik maken; we geven de voorkeur aan faktor I, waarbij dan wel het aspect „goede promotiekansen" buiten beschouwing wordt gelaten. Deze voorkeur wordt gerechtvaardigd door de sterkere samenhangen met de uiteindelijk afhankelijke variabele „herintreding". De vijf resterende werkaspecten komen hierin overeen, dat ze geen van alle betrekking hebben op de economische dimensie van arbeid. Deze faktor kan korthedshalve aangeduid worden met de term „mate van intrinsieke werkoriëntatie"; daar op faktor I ook „werk, waarin U iets betekent in de maatschappij" en „goede collega's" hoog laden zou men enig bezwaar kunnen maken tegen de voorgestelde benoeming van deze faktor; nauwkeuriger zou men deze faktor kunnen

benoemen met de term „mate van oriëntatie op intrinsieke én sociale werkaspekten”.

Tenslotte is een somscore berekend, lopend van nul (geen enkele van de vijf werkaspekten „zeer belangrijk”) tot vijf (alle vijf werkaspekten „zeer belangrijk”).

#### 9. *Achievement-waarden-oriëntatie.*

Onder achievement-waarden-oriëntatie wordt verstaan: de mate, waarin men waarden en normen aanhangt, die o.a. arbeid, een gerichtheid op de toekomst en een individualistische oriëntatie benadrukken. Bij de theoretische uitwerking is gesteld, dat bij de analyse de vraag beantwoord zal worden, in hoeverre deze verschillende waarden-oriëntaties tot één waarden-syndroom behoren dan wel vrij onafhankelijke dimensies zijn.

Bij het ontwerpen van vragen ter meting van de achievement-waarden-oriëntatie is vooral het artikel van Rehberg, Schafer en Sinclair het uitgangspunt geweest. Deze schrijvers onderscheiden zes dimensies binnen deze algemene oriëntatie. Wij hebben voor de vragenlijst de keuze laten vallen op slechts drie dimensies; in bijlage VII, tabel 1 zijn de betreffende beweringen met antwoordverdelingen opgenomen. Deze drie dimensies <sup>117)</sup> zijn:

1. time orientation: the degree to which the individual believes he ought to use some of the time in the present to prepare for the future (bewering 1, 2 en 5).
2. occupational primacy: the degree to which the individual believes primacy ought to be accorded to the world of work (3, 6 en 7).
3. person orientation: the degree to which the individual accords primacy to persons other than those of the family of orientation (4 en 8).

De vraag is nu, in hoeverre in ons onderzoek óók deze drie dimensies naar voren komen. De matrix van tetrachorische correlatiecoëfficiënten is te vinden in bijlage VII, tabel 2. Daar er zowel positief als negatief geformuleerde beweringen zijn opgenomen, zijn de negatief geformuleerde beweringen omgecodeerd. Vervolgens is het antwoord „mee eens” — uitdrukking gevend van een achievement-waarden-oriëntatie — afgezet tegen de overige antwoorden. De resultaten van de factoranalyse vindt men in tabel 3 en 4 van bijlage VII.

---

<sup>117)</sup> R. A. Rehberg, E. Schafer and J. Sinclair, op. cit., p. 37.

Op inhoudelijke gronden is gekozen voor de drie-faktor oplossing. Uit tabel 4 blijkt, dat er inderdaad de drie factoren zijn te onderscheiden, die we op theoretische gronden vermoedden <sup>118</sup>). De eerste faktor heeft betrekking op de toekomstoriëntatie, de tweede faktor op de werkoriëntatie en de derde faktor op de particularistische oriëntatie. Voor het vervolg van de analyse wordt alleen gebruik gemaakt van de eerste dimensie: de tijdsoriëntatie. We benoemen deze faktor met „toekomstoriëntatie”. De keuze valt op deze dimensie, omdat deze dimensie het sterkste verband vertoont met „herintreding”.

De somscore voor de mate van toekomstoriëntatie loopt van nul tot drie.

#### 10. *Soort uitkering.*

De variabele „soort uitkering” is, evenals de variabelen 11 t/m 22, een exogene variabele. De beschrijving van de exogene variabelen kan korter zijn.

Het feit, of voor een uitkering al of niet premie is betaald zou volgens de hypotheseformulering invloed kunnen uitoefenen op de arbeidsbereidheid. De hypothese is, dat werklozen, die een uitkering genieten op grond van de werkloosheidswet de uitkering meer zien als een ruil voor de premie en daarom minder arbeidsbereid zijn dan werklozen, die een uitkering genieten op grond van de wet werkloosheidsvoorziening of de rijksgroepsregeling. Tabel 10 in bijlage IV laat zien dat het noodzakelijk is uitkeringen op basis van andere regelingen in de beschouwing te betrekken. Werklozen, die een uitkering genieten volgens de werkloosheidswet en volgens de ziekwet of de wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zijn voor het vervolg van de analyse samengevoegd; daar de personen met een afvloeiingsregeling of pensioenregeling veelal personen zijn, die een aanvulling op een W.W.-uitkering genieten, zijn deze ondergebracht bij de respondenten, die een uitkering genieten volgens een regeling, waarvoor premie wordt betaald. Personen, die geen uitkering genieten, zijn gevoegd bij de respondenten, die niet vallen onder de groep respondenten, die een uitkering genieten waarvoor premie wordt betaald. Er is gekozen voor deze samenvoeging, omdat de situatie, waarin premie wordt betaald, het uitgangspunt voor de hypothese is geweest.

---

<sup>118</sup>) Deze uitkomsten wijzen erop, dat het weinig zin heeft in het vervolg het begrip „achievement-waarden-oriëntatie” te blijven hanteren.



11. *Het absoluut niveau van de uitkering.*

Het absoluut niveau van de uitkering is vastgesteld door de vraag: „Hoe hoog is deze netto-uitkering per week, of eventueel per maand? Ik bedoel het bedrag dat U per week (of per maand) in handen krijgt”. De antwoordverdeling is opgenomen in tabel 11 van bijlage IV.

12. *Het relatief niveau van de uitkering.*

Via de computer is de verhouding berekend tussen het netto-bedrag van de uitkering tijdens de werkloosheid en het netto-bedrag van het loon vóór de werkloosheid.

Uit tabel 12 in bijlage IV blijkt, dat zeer terecht is besloten — zoals bij het theoretische gedeelte is aangekondigd — om het relatief niveau van de uitkering rechtstreeks te berekenen door de netto-uitkering te delen door het netto laatst verdiende loon. Tabel 12 kan een vrij unieke tabel worden genoemd; ze geeft een veel nauwkeuriger inzicht in het relatief niveau dan wanneer men uit zou gaan van de aard van de regeling, op grond waarvan men een uitkering geniet.

Het feit, dat een aantal respondenten een uitkering geniet die hoger is dan 80%, moet vermoedelijk verklaard worden door de aanwezigheid van aanvullingen op de uitkering en door de aanpassing aan de welvaartsontwikkeling.

13. *Ontstaan van werkloosheid na bedrijfssluiting of bedrijfsinkrimping: reden van werkloosheid.*

In september 1970 is de vraag gesteld: „Had Uw ontslagname (ontslag) te maken met bedrijfsinkrimping of met bedrijfssluiting of met geen van beide?” Deze vraag is van belang om te kunnen nagaan, in hoeverre de hypothese bevestigd wordt, dat de mogelijkheden tot herintreding geringer zijn in gevallen, waarin de werkloosheid is ontstaan na bedrijfsinkrimping of bedrijfssluiting, dan in andere gevallen. Deze variabele wordt in het vervolg korthedshalve aangeduid met „reden van werkloosheid”.

14. *Beroepsgroep.*

Bij de hypothese formulering is een onderscheid gemaakt tussen de beroepen, waarin de frequentie van de werkloosheid hoog is (bouwvakpersoneel, landbouwpersoneel, horeca- en verkeerspersoneel en

personeel in algemene dienst) en de beroepen, waarin de frequentie van de werkloosheid geringer is. Bij de codering zijn „ongeschoolde arbeiders” als aparte categorie opgenomen; deze personen zijn gebracht onder de beroepen met frequente werkloosheid. Tot de beroepen met frequente werkloosheid behoren 266 respondenten (33,9%), tot de overige beroepen 518 (66,1%). Indien gesproken wordt over „beroep” wordt het beroep bedoeld, waarvoor men staat ingeschreven op het arbeidsbureau.

#### 15. *Provincie.*

De situatie op de arbeidsmarkt zal volgens de hypothese-formulering zijn invloed doen gelden op de mate van marktinferioriteit van betrokkenen. Werklozen, woonachtig in provincies, waar de situatie op de arbeidsmarkt relatief gespannen is, hebben grotere mogelijkheden tot herintreding dan werklozen in overige provincies.

Zoals reeds gezegd wordt in het vervolg van de analyse alleen gebruik gemaakt van tweedelingen. De tweedeling in provincies is zodanig aangebracht, dat er ongeveer evenveel respondenten behoren tot de provincies met een relatief gespannen arbeidsmarkt als tot de overige provincies. Rekening houdend met de verdeling van de respondenten over de provincies in tabel 15 van bijlage IV hebben we gemeend de tweedeling als volgt aan te moeten brengen: Gelderland, Utrecht, Noord-Holland en Zuid-Holland zijn de provincies met een relatief gespannen arbeidsmarkt, terwijl in de provincies Groningen, Friesland, Drente, Overijssel, Zeeland, Noord-Brabant en Limburg de situatie op de arbeidsmarkt minder gespannen is.

Uiteraard is deze tweedeling slechts een zeer globale indicatie van de situatie op de arbeidsmarkt. Indien men de werkloosheidspercentages per provincie omstreeks het eerste interview als uitgangspunt zou nemen, dan zou men eveneens tot deze tweedeling komen, met dien verstande dat Zeeland waarschijnlijk ingedeeld zou worden bij de provincies met een relatief gespannen arbeidsmarkt.

#### 16. *De verhouding vraag/aanbod per rayon, beroep en geslacht.*

De mate van marktinferioriteit is het meest direkt gemeten door de verhouding van vraag en aanbod per rayon, beroep en geslacht. Dank zij medewerking van het Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid was het mogelijk om van de 48 in het onderzoek op-

genomen arbeidsbureaus afzonderlijk de beschikking te verkrijgen over de omvang van vraag en aanbod per beroep en geslacht, eind juli 1970. De verhoudingen van vraag en aanbod per beroep en geslacht zijn per rayon berekend en vervolgens voor de individuele respondenten als waarde ingebracht. Omdat minder-geschikten in de statistieken niet over de verschillende beroepen worden verdeeld, is voor minder-geschikten als waarde aangehouden: de verhouding tussen de totale vraag en het totale aanbod per rayon en geslacht. Deze berekeningswijze geldt ook in gevallen, waarin het beroep van inschrijving onbekend was of waarin als beroep „ongeschoolde arbeider” is aangegeven.

Uit tabel 16 van bijlage IV blijkt, dat slechts bij 23,9% de vraag gelijk of geringer was dan het aanbod. Tabel 16 zal met de nodige kritische instelling gewaardeerd moeten worden; immers via onderzoek is nooit aangetoond, dat de geregistreerde vraag overeenkomt met de werkelijke vraag naar arbeidskrachten; naarmate deze afwijking groter is, is het verhoudingscijfer minder valide als indicator voor de markt-inferioriteit.

#### 17. *De mate van specialisatie.*

In tabel 17 van bijlage IV is deze verdeling opgenomen. Een nauwkeuriger verdeling heeft uitgewezen, dat 14,3% drie maanden of minder bij de vorige werkgever heeft gewerkt en 13,8% meer dan 15 jaar. De duur van het dienstverband is een vrij gebrekkige indicatie voor de mate van specialisatie. Een meer adequate meting zou slechts mogelijk geweest zijn op basis van analyses van de werkhistorie, bij voorkeur te verrichten door arbeidsmarkt- en functiedeskundigen.

#### 18. *Opleiding.*

Op basis van de antwoorden op de vraag: „Welke opleidingen en/of cursussen heeft U gevolgd? Heeft U deze geheel of gedeeltelijk gevolgd?” is een indeling gemaakt in zes opleidingsniveaus. Deze indeling met omschrijving en frequenties is opgenomen als tabel 18 van bijlage IV.

#### 19. *Geslacht.*

In het onderzoek zijn 210 vrouwen (26,8%) opgenomen en 574 mannen (73,2%).



## 20. *Mate van geschiktheid.*

Op de arbeidsbureaus worden de ingeschrevenen beoordeeld naar de mate van geschiktheid voor de uitoefening van het beroep van inschrijving. Van de onderzoeksgroep behoort 66,1% tot de geschikten en 32,0% tot de minder-geschikten; bij 1,9% was de mate van geschiktheid onbekend.

Hier zij herinnerd aan het feit, dat bij de eerste fase van het steekproeftrekken de minder-geschikten met 7,5% zijn oververtegenwoordigd; een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn, dat het meetinstrument voor de mate van geschiktheid onbetrouwbaar is. De resultaten van het eerste gedeelte van het onderzoek geven een ondersteuning van deze verklaring <sup>119)</sup>.

Bij de analyse is vooral het verband tussen de mate van geschiktheid met de mogelijkheden tot herintreding en met herintreding van belang. De analyseresultaten zullen er aanleiding toe geven nog de nodige opmerkingen te maken over de geldigheid van de maatstaf voor de mate van geschiktheid.

## 21. *Leeftijd.*

Deze variabele behoeft geen nader commentaar. Voor het aanbrengen van een tweedeling is van een indeling per geboortjaar gebruik gemaakt.

## 22. *Duur van de werkloosheid.*

De duur van de werkloosheid is gemeten door de vraag aan de respondent. „Sinds wanneer bent U werkloos?” Men zie tabel 22, bijlage IV.

### Par. 1.2. *Het dichotomiseringsproces.*

Zoals reeds gezegd wordt voor het vervolg van de analyse alleen gebruik gemaakt van tweedelingen. Voorzover de oorspronkelijke verdeling geen tweedeling vormde, is bij ordinale- of interval-gegevens de splitsing aangebracht bij de mediaan, zodat beide groepen zoveel mogelijk in frequentie aan elkaar gelijk zijn; bij nominale gegevens is de splitsing aangebracht op inhoudelijke gronden: hier zij her-

---

<sup>119)</sup> J. v. Wezel en K. Kapitány, op. cit., blz. 19.

innerd aan de reeds in het voorafgaande behandelde tweedelingen van „soort uitkering” en „beroepsgroep”. Het antwoord „onbekend” is gebracht onder de groep met de hoogste frequentie.

Deze tweedelingen zijn voor het vervolg van de analyse van dermate belang, dat ze in de tekst als tabel 16 worden opgenomen. Bij elke variabele is het absolute aantal respondenten per groep vermeld en bij de variabelen 2 t/m 22 eveneens het percentage heringetreden.

Tabel 16:

Tweedelingen van de in het model opgenomen variabelen met het absoluut aantal respondenten en het percentage heringetreden per groep.

Variabele	Tweedeling	N	percen- tage her- ingetre- denen
1. herintreding	a. heringetreden	347	—
	b. continu werkloos gebleven	437	—
2. offerbereidheid	a. offerbereid (somscore 3 t/m 6)	393	52,7%
	b. niet offerbereid (somscore 0 t/m 2)	391	35,8%
3. arbeidsbereid- heid	a. arbeidsbereid (somscore 2 t/m 5)	441	55,3%
	b. niet arbeidsbereid (somscore 0,1)	343	30,0%
4. persoonlijke schatting van de kansen op herintreding	a. goed (antwoord: zeer goed, goed, niet goed en niet slecht)	350	61,1%
	b. slecht (antwoord: slecht, zeer slecht)	434	30,7%
5. mogelijkheden tot herintreding	a. goed (antwoord: zeer goed, goed, niet goed en niet slecht)	411	57,7%
	b. gering (antwoord: slecht, zeer slecht)	373	29,5%
6. mate, waarin werkloosheid onbevredigend is	a. onbevredigend (voordelen van werk- loosheid kleiner dan nadelen)	589	49,1%
	b. niet onbevredigend (voordelen van werkloosheid groter dan de nade- len, beide even groot)	195	29,7%
7. relatieve economische deprivatie	a. relatief economisch gedeprimeerd (zie blz. 74-75)	438	48,6%
	b. niet relatief economisch gedepri- veerd (zie blz. 74-75)	346	38,7%
8. intrinsieke werkoriëntatie	a. intrinsiek georiënteerd (somscore 3 t/m 5)	328	52,1%
	b. niet intrinsiek georiënteerd (som- score 0 t/m 2)	456	38,6%

Vervolg tabel 16.

Variabele	Tweedeling	N	percentage heringetreden
9. toekomst-oriëntatie	a. op de toekomst georiënteerd (somscore 3)	318	48,1%
	b. niet op de toekomst georiënteerd (somscore 0 t/m 2)	466	41,6%
10. soort uitkering	a. een uitkering, waarvoor geen premie wordt betaald (zie blz. 78)	420	41,7%
	b. een uitkering, waarvoor premie wordt betaald (zie blz. 78)	364	47,3%
11. absoluut netto bedrag van de uitkering per week	a. laag (f 125,- of minder, geen uitkering)	393	45,6%
	b. hoog (meer dan f 125,-, onbekend)	391	43,0%
12. relatief niveau van de netto-uitkering	a. laag (70% of minder, geen uitkering)	325	46,8%
	b. hoog (80% of meer, onbekend)	459	42,5%
13. reden van werkloosheid	a. geen bedrijfssluiting of bedrijfsinkrimping	466	48,1%
	b. wel bedrijfssluiting of bedrijfsinkrimping	318	38,7%
14. beroepsgroep	a. beroepsgroep I (personeel in beroepen met frequente werkloosheid: bouwvak-, landbouw-, horeca-, en verkeerspersoneel, personeel in algemene dienst, ongeschoolde arbeiders)	266	50,0%
	b. beroepsgroep II (personeel in beroepen met niet frequente werkloosheid: overige beroepen, onbekend)	518	41,3%
15. provincie	a. provincies met een relatief gespannen arbeidsmarkt (Gelderland, Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland)	391	47,3%
	b. provincies met een relatief niet gespannen arbeidsmarkt (de overige provincies)	393	41,2%



Vervolg tabel 16.

Variabele	Tweedeling	N	percentage heringetreden
16. verhouding vraag/aanbod per rayon, beroep, geslacht	a. gunstig (2, 8 of meer)	376	39,1%
	b. ongunstig (2, 7 of minder)	408	49,0%
17. mate van specialisatie	a. gering (duur van de binding aan de vorige werkgever 2 jaar of minder, onbekend)	401	51,6%
	b. groot (duur van de binding aan de vorige werkgever meer dan 2 jaar)	383	36,6%
18. opleiding	a. laag (basisniveau of lager niveau)	324	42,6%
	b. hoog (hoger dan lager niveau, onbekend)	460	45,4%
19. geslacht	a. vrouwen	210	35,2%
	b. mannen	574	47,6%
20. mate van geschiktheid	a. geschikt (geschikt, onbekend)	533	48,0%
	b. minder geschikt (minder geschikt)	251	36,3%
21. leeftijd	a. jong (1929 of later geboren)	381	60,1%
	b. oud (1928 of eerder geboren)	403	29,3%
22. duur van de werkloosheid	a. kort (sinds mei 1970 of later werkloos, onbekend)	392	54,3%
	b. lang (sinds april 1970 of eerder werkloos)	392	34,2%

## Par. 2. De analysemethode en de voorwaarden van lineariteit en van additiviteit der relaties.

In paragraaf 2.1. wordt de analysemethode uiteengezet en worden de voorwaarden aangegeven, die aan de toepassing van deze methode zijn verbonden. In paragraaf 2.2. wordt nagegaan, in hoeverre het onderzoeksmateriaal voldoet aan de voorwaarden van lineariteit en van additiviteit der relaties.

Par. 2.1. *Analysemethode.*

Het theoretisch model op bladzijde 44 geeft in het kort aan welke samenhangen verwacht worden tussen de verschillende variabelen; aan de samenhangen tussen de exogene en endogene variabelen en tussen de endogene variabelen onderling, wordt een interpretatie gegeven in termen van oorzaken-effekten. De exogene variabelen zijn de variabelen 10 tot en met 22; de endogene variabelen, die we trachten te verklaren, zijn de variabelen 1 tot en met 9.

De bedoeling van de volgende analyse is nu dit model — waarin slechts een beperkt aantal variabelen en relaties uit de sociale werkelijkheid wordt bestudeerd <sup>120)</sup> — te evalueren; er wordt nagegaan, in hoeverre dit model als adequaat, overeenkomend met de feiten, beschouwd kan worden. Deze evaluatie kan aanleiding geven tot wijziging van het oorspronkelijke model. Deze evaluatie zal geschieden met een variant op de benaderingswijze via partiële correlatieberekening <sup>121)</sup>. Na de evaluatie van het model zal overgegaan worden tot het aangeven van de grootte van de effecten van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabelen met behulp van de methode der path-analysis <sup>122)</sup>.

Aan de toepassing van beide methoden zijn bepaalde voorwaarden verbonden, die eerst behandeld worden. Daarna besteden we aandacht aan beide methoden zelf.

- De eerste en belangrijkste voorwaarde is, dat er een model aanwezig is, waarin de belangrijkste variabelen en hun onderlinge relaties worden aangegeven. De causale prioriteiten van de variabelen moeten aangegeven zijn; deze specificering van oorzaken en gevolgen kan geschieden op basis van tijdsvolgorde, resultaten uit verricht onderzoek of theoretische assumpties. De specificering van oorzaken en gevolgen is in het theoretisch model op bladzijde 44 gegeven. Er wordt bijvoorbeeld verondersteld, dat

---

<sup>120)</sup> Kenneth C. Land: Principles of path analysis; in: Edgar F. Borgatta and George W. Bohrnstedt, Ed.: Sociological Methodology 1969; San Francisco, 1969, p. 4.

<sup>121)</sup> H. M. Blalock: Causal inferences in non-experimental research; Chapel Hill, University of North Carolina Press, 1964. H. M. Blalock: Theory building and causal inferences; in: H. M. Blalock and A. B. Blalock: Methodology in social research; New York, 1968, pp. 155-197.

<sup>122)</sup> Zie: 1. K. L. Land op. cit. 2. David R. Heise: Problems in path analysis and causal inference; in: Edgar F. Borgatta and George W. Bohrnstedt, Ed. op. cit., pp. 38-73. 3. Ph. Stouthard en H. Wassenberg, op. cit.

- arbeidsbereidheid oorzaak is van herintreding en gevolg o.a. van de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren.
- Een tweede voorwaarde is, dat de relaties niet wederzijds mogen zijn: wanneer faktor a faktor b causaal beïnvloedt, mag het niet voorkomen, dat faktor b faktor a causaal beïnvloedt.
  - Een derde voorwaarde is, dat de relaties lineair zijn.
  - Een assumptie is, dat de totale variantie van de endogene variabele volledig verklaard wordt door een lineaire combinatie van de variabelen in het systeem. Deze assumptie impliceert een vierde voorwaarde, namelijk dat de effecten van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabelen additief zijn. Residu-variabelen worden geïntroduceerd om de variantie, die niet verklaard wordt door de gemeten variabelen, te verklaren.
  - Een vijfde voorwaarde is, dat deze errortermen noch met elkaar noch met de factoren, die direkt van invloed zijn op de variabele, waarbij de residu-faktor behoort, gecorreleerd zijn.

Is aan genoemde vijf voorwaarden voldaan, dan kan men via partiële correlatieberekening het model evalueren. „In general we may write a prediction equation for each pair of variables that have not been linked directly by a causal arrow, and these predictions will take the form of the disappearance of some higher-order partial correlations. These higher-order partials may involve controls for all variables that either are antecedent to or intervene between the two variables under consideration. But they will not involve controls for dependent variables that appear only in equations which are found beneath the equations for the two variables being related”<sup>123</sup>). Deze benadering komt er dus op neer dat men via partiële correlatieberekening nagaat of een bepaalde direkte relatie inderdaad afwezig is, m.a.w. of er terecht geen pijl tussen twee variabelen is getrokken. Er is in het model geen direkte pijl van 4 naar 1 getrokken; er wordt dus verondersteld, dat de invloed van 4 op 1 uitsluitend indirect is; bij constanthouding van 2, 3 en 5 moet de partiële correlatie tussen 1 en 4 nul zijn of ongeveer gelijk aan nul. Deze partiële correlatie tussen 4 en 1 ( $r_{14.235}$ ) geeft aan: de mate, waarin de variatie in 1, die onverklaard blijft door 2, 3 en 5, verklaard wordt door 4. Volgens de benadering van Blalock is het dus niet noodzakelijk *alle* variabelen in het model constant te houden; per geval zou dit beslist kunnen

<sup>123</sup>) H. M. Blalock: Theory building and causal inference; in: H. M. Blalock and A. B. Blalock, op. cit., p. 169.



worden. In navolging van Philipsen <sup>124</sup>) zullen wij echter alle variabelen constant houden, behalve die variabelen die in tijd volgen op de afhankelijke variabele. In deze analyse is het niet de bedoeling de causale prioriteit tussen de variabelen vast te stellen, maar om na te gaan — gegeven de causale prioriteit — of bepaalde directe effecten terecht niet aanwezig worden geacht. Tevens willen we nagaan of de aangegeven directe effecten terecht aanwezig worden geacht. Deze beide doelstellingen kunnen met concrete voorbeelden worden aangegeven. Nagegaan zal worden of de partiële correlatie tussen de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding en herintreding zelf met alle andere factoren constant in werkelijkheid ongeveer nul zal zijn. Anderzijds wordt bijvoorbeeld nagegaan, of de partiële correlatie tussen arbeidsbereidheid en herintreding zelf met alle andere factoren constant in werkelijkheid significant van nul zal afwijken.

Deze vorm van analyse is vooral gebaseerd op een publikatie van Janssens, die deze analyse gebruikt om een causaal model te construeren in een geval, waarin de onderzoeker niet voldoende zekerheid heeft over de te trekken causale pijlen <sup>125</sup>). Ook bij Janssens is de causale prioriteit een gegeven; welke directe en indirecte effecten er te verwachten zijn is bij hem echter niet vooraf gegeven, in ons voorlopige model wel.

Het resultaat van deze partiële correlatieberekening kan zijn:

1. dat bepaalde gerichte pijlen alsnog worden opgenomen en
2. dat bepaalde gerichte pijlen komen te vervallen.

Na deze analyse volgt de path analyse; via deze analyse zal worden aangegeven, hoe *groot* de effecten van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabelen zijn. De path coëfficiënten geven aan: de graad van verandering in de afhankelijke variabele, waarvoor de betreffende onafhankelijke variabele direct verantwoordelijk is bij constanthouding van de overige onafhankelijke variabelen, inclusief de residu-factoren. Deze path-analyse maakt het ook mogelijk aan te geven, in hoeverre elke afhankelijke variabele verklaard wordt door de betreffende onafhankelijke variabelen en in hoeverre door de

---

<sup>124</sup>) H. Philipsen: Afwezigheid wegens ziekte; Den Haag, 1968, blz. 120-126.

<sup>125</sup>) J. M. A. M. Janssens: Niet-stemmers; causaal model en path analyse; Tilburg, 1971, blz. 46-49 (niet gepubliceerd). J. M. A. M. Janssens: Niet-stemmers; Causaal model en path analyse; in: Sociale Wetenschappen, 14e jrg., 1971, no. 4, blz. 259-262.

ongemeten en errorfactoren. Met behulp van path analyse is het bovendien mogelijk niet alleen de directe effecten aan te geven, maar ook de indirecte effecten. Het totaal indirect effect is gelijk aan de totale samenhang tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabele, verminderd met het direct effect. Dit totaal indirect effect kan verder uiteengelegd worden.

Par. 2.2. *De voorwaarden van lineairiteit en van additiviteit der relaties.*

In deze paragraaf behandelen we alleen de voorwaarden dat de relaties lineair en additief moeten zijn. Voor de lezer, die niet geïnteresseerd is in technische details, zij opgemerkt, dat in deze paragraaf een van de belangrijkste onderzoeksresultaten naar voren zal komen. Tegen de verwachting blijkt namelijk, dat ook in een situatie van geringe mogelijkheden arbeidsbereiden meer intreden dan niet arbeidsbereiden. Bovendien blijkt, dat ook in een situatie, waarin de arbeidsbereidheid gering is, goede mogelijkheden tot herintreding meer leiden tot herintreding dan geringe mogelijkheden tot herintreding.

Tijdens de analyse in hoofdstuk IV zullen we, waar mogelijk, ingaan op de voorwaarden van eenzijdigheid der effecten en op de assumptie betreffende de causale volgorde van bepaalde variabelen.

Een lineaire relatie tussen twee variabelen betekent, dat een bepaalde verandering in variabele 1 steeds dezelfde verandering teweeg brengt in variabele 2. Indien bij elk jaar, dat men ouder is, de kans op herintreding met 1% daalt, hebben we te maken met een lineaire relatie.

Om een eerste indruk te krijgen van het feit, of de belangrijkste relaties in het model lineair zijn, zijn vijf analyses uitgevoerd met behulp van de methode der kontrasterende groepen <sup>126)</sup>. Bij contrast-groepenanalyse heeft men één dichotome afhankelijke variabele en een aantal onafhankelijke. Deze analyse-methode splitst de onderzoeksgroep op de ingevoerde onafhankelijke variabelen in twee sub-groepen. Bij dit opsplitsen wordt systematisch gezocht naar zo groot mogelijke verschillen in de afhankelijke variabele.

---

<sup>126)</sup> J. H. Segers en Ph. Stouthard: Analyse door middel van opeenvolgende kontrasterende groepen; in: Sociale Wetenschappen, jrg. 6, 1963, no. 3, blz. 221-241. J. H. Segers: De contrastgroepenmethode; in: Sociale wetenschappen, jrg. 7, 1964, no. 3, blz. 194-225.

De volgende variabelen werden als afhankelijke variabelen gezien:

1. herintreding;
2. offerbereidheid;
3. arbeidsbereidheid;
4. persoonlijke schatting van de kansen op herintreding;
5. mogelijkheden tot herintreding.

Deze vijf variabelen kunnen beschouwd worden als de belangrijkste variabelen in het model.

Als onafhankelijke variabelen werden achtereenvolgens beschouwd:

1. variabelen 2 t/m 22;
2. variabelen 3 t/m 22;
3. variabelen 4 t/m 22;
4. variabelen 5 t/m 22;
5. variabelen 6 t/m 22.

De afhankelijke variabelen zijn als tweedelingen ingebracht; voor de onafhankelijke variabelen zijn de meest verfijnde verdelingen, die beschikbaar waren, gebruikt. Bij elke analyse is volstaan met één stap. Zijn de onafhankelijke variabelen van ordinaal- of interval-niveau, dan kan aan de computer de instructie gegeven worden de tweedeling zodanig aan te brengen, dat respondenten met hoge waarde in het ene deel van de tweedeling worden opgenomen en respondenten met lage waarde in het andere deel; de instructie kan ook van dien aard zijn, dat bij het vormen van de tweedeling de rangorde niet gehandhaafd blijft. Beide instructies zijn gegeven. Door vergelijking van beide uitkomsten kan een eerste inzicht verkregen worden in de aard van de relaties.

Het zou te ver voeren op de resultaten van deze vijf analyses uitvoerig in te gaan. We willen slechts de conclusie vermelden, dat voor beide instructies grotendeels dezelfde resultaten verkregen werden. Dit betekent, dat de belangrijkste relaties in het model monotoom stijgend of dalend zijn, en bij benadering als lineair beschouwd kunnen worden.

In het voorafgaande is aangegeven wat onder een lineaire relatie verstaan wordt, als twee variabelen met elkaar in verband gebracht worden. Indien men meer variabelen in de beschouwing betreft kan men een lineaire relatie omschrijven als een relatie, waarin de waarde van één variabele bepaald wordt door de gewogen som van de waarden van andere variabelen <sup>127</sup>). Deze omschrijving sluit dus conditio-

---

<sup>127</sup>) David R. Heise: Problems in path analysis and causal inference; in: Edgar E. Borgatta, Ed., 1969, op. cit., p. 44.



nele of interactie relaties uit. Door het uitvoeren van meer stappen bij de kontrastgroepenanalyse zou nagegaan kunnen worden, in hoeverre dergelijke relaties voorkomen. Wij willen echter volstaan met te onderzoeken, in hoeverre de *verwachte* interacties in het theoretisch model in werkelijkheid naar voren komen. De belangrijkste interactie betreft de werking van de faktor mogelijkheden tot herintreding op herintreding en de werking van de faktor arbeidsbereidheid op herintreding. Zowel de mogelijkheid tot herintreding als de arbeidsbereidheid zouden aanwezig moeten zijn, wil herintreding plaatsvinden.

Het is gewenst deze hypothese zo nauwkeurig mogelijk te definiëren, zodat de betekenis van de volgende analyse duidelijk overkomt.

In navolging van Sonquist<sup>128)</sup> zou men een drietal modellen kunnen onderscheiden:

1. het model van additiviteit: herintreding wordt bepaald door de som van de gewogen scores van de mogelijkheden tot herintreding en van de arbeidsbereidheid. Er wordt gesproken van „gewogen scores”, daar de twee onafhankelijke variabelen niet even belangrijk hoeven te zijn. Om de partiële correlatietechniek en de path analyse te kunnen toepassen voor de totale analysegroep zou dit model moeten opgaan.
2. het eerste alternatief van model 1 is, dat zowel de mogelijkheid tot herintreding als de arbeidsbereidheid aanwezig moeten zijn alvorens er herintreding plaatsvindt. Noemt men de aanwezigheid van de mogelijkheid en van de arbeidsbereidheid een voordeel en afwezigheid een nadeel, dan is dit het model, waarin de voordelen cumulatief zijn en de nadelen substituten voor elkaar. Een combinatie van de twee voordelen is vereist om herintreding te verkrijgen. Afwezigheid van één van beide voordelen leidt tot geen (geringe) herintreding. Volgens de hypothese-formulering zou dit model gelden. Gaat dit tweede model op, dan heeft het dus weinig zin, dat werklozen met geringe mogelijkheden zich inspannen om een baan te krijgen, terwijl anderzijds goede mogelijkheden niet tot herintreding leiden in een situatie, waarin de arbeidsbereidheid ontbreekt. In gevallen, waarin de arbeidsbereidheid ontbreekt, zou dan ook een vergroting van de mogelijkheden tot herintreding — b.v. via het arbeidsmarktbeleid — niet het gewenste effect teweegbrengen.

---

<sup>128)</sup> John A. Sonquist: Multivariate model building; Ann Arbor, Michigan, 1970, pp. 98-102.

3. Het tweede alternatief van model 1 is het model, waarin de voordelen substituten zijn voor elkaar en de nadelen cumulatief. Aanwezigheid van één van beide voordelen brengt reeds herintreding met zich mee. Bij afwezigheid van zowel de mogelijkheid tot herintreding als van de arbeidsbereidheid volgt pas niet-herintreding.

Tabel 17 geeft aan welke van deze drie modellen het meest waarschijnlijk is.

Tabel 17:

Het percentage heringetreden per subgroep werklozen, onderverdeeld naar de mogelijkheden tot herintreding en de arbeidsbereidheid, met absolute aantallen in de subgroepen.

	percentage heringetreden	aantal in de groep
1. goede mogelijkheden tot herintreding en arbeidsbereid	63,4%	265
2. goede mogelijkheden tot herintreding en niet arbeidsbereid	47,3%	146
3. geringe mogelijkheden tot herintreding en arbeidsbereid	43,2%	176
4. geringe mogelijkheden tot herintreding en niet arbeidsbereid	17,3%	197
totaal	44,3%	784

Over de vraag of model 2 opgaat, laat tabel 17 weinig misverstand bestaan: de hypothese, dat zowel de arbeidsbereidheid als de mogelijkheid tot herintreding aanwezig moeten zijn, wil er herintreding volgen, moet verworpen worden. Als er sprake is van een caesuur, ligt deze niet tussen subgroep 1 enerzijds en de subgroepen 2, 3 en 4 anderzijds, maar eerder tussen de subgroepen 1, 2 en 3 enerzijds en subgroep 4 anderzijds. Dit betekent dat de werkelijkheid tendeert naar het derde model.

Om een meer definitieve uitspraak te kunnen doen is het gewenst de verschillen in percentages aan een statistische evaluatie te onderwerpen. Richtten we onze aandacht op de werking van arbeidsbereidheid op herintreding, waarbij de mogelijkheden tot herintreding als

interacterende faktor wordt aangemerkt. Bij de werklozen met goede mogelijkheden treden de arbeidsbereiden met 16,1% meer in dan de niet arbeidsbereiden; bij de werklozen met geringe mogelijkheden gaan de arbeidsbereiden met 25,9% meer werken dan de niet arbeidsbereiden. De vraag is nu of dit verschil tussen deze twee percentages significant van nul afwijkt; dit verschil bedraagt  $25,9\% - 16,1\% = 9,8\%$ . Toetsen we dit verschil <sup>129)</sup>, dan is de z-waarde 1,43 en de daarbij behorende tweezijdige overschrijdingskans  $p = 0,1528$ . De uiteindelijke conclusie is dus, dat er geen reden is het model van de additiviteit te verwerpen; na statistische evaluatie blijkt model drie niet houdbaar. Men kan ook nagaan of het verschil in percentages heringetreden verschilt als de faktor mogelijkheden tot herintreding beschouwd wordt als onafhankelijke variabele. Bij de arbeidsbereiden treden de werklozen met goede mogelijkheden met 20,2% meer in dan de werklozen met geringe mogelijkheden, bij de niet-arbeidsbereiden met 30,0%. Een statistische evaluatie van het verschil van deze twee percentages levert uiteraard hetzelfde resultaat op.

Niet alleen qua mate van effect, doch ook qua mate van samenhang <sup>130)</sup> is er in beide gevallen geen significante interactie, bij een onbetrouwbaarheidsdrempel van 1%. Zie bijlage VIII, tabel 1a, 1b, resp. 2a, 2b.

Een belangwekkende conclusie is dus, dat ook in een situatie van geringe mogelijkheden arbeidsbereiden meer intreden dan niet arbeidsbereiden en dat ook in een situatie, waarin de arbeidsbereidheid gering is, goede mogelijkheden tot herintreding meer leiden tot herintreding dan geringe mogelijkheden tot herintreding. Voor werklozen kan deze conclusie een stimulans zijn om zich in betrekkelijk ongunstige omstandigheden toch in te spannen een baan te krijgen. Voor het arbeidsmarktbeleid kan deze conclusie mede een reden vormen om maatregelen ter vergroting van de mogelijkheden tot herintreding niet eenzijdig te richten op arbeidsbereiden. Dit laatste geeft aanleiding tot een nadere bezinning op de procedure, volgens

---

<sup>129)</sup> Herbert L. Costner and L. Wesley Wager: The multivariate analysis of dichotomized variables; in: *American Journal of Sociology*, LXX, nr. 4, 1965, januari, p. 457. Ph. C. Stouthard: Toetsing en schatting van interactie-effecten in contingentietabellen; in: *Sociale Wetenschappen*, 9e jrg., 1966, no. 4, blz. 304-305.

<sup>130)</sup> In navolging van Goodman wordt in bijlage VIII de Q-coëfficiënt als maatstaf voor de mate van samenhang gebruikt. L. A. Goodman: On the multivariate analysis of three dichotomous variables; in: *American Journal of Sociology*, vol. LXXI, nr. 3, nov. 1963, pp. 290-291.



welke een gedeelte van het niet-reëel aanbod, namelijk de „niet-werkwilligen”, wordt uitgesloten van bemiddeling; deze procedure wordt sinds 1969 gevolgd.

Bij de hypotheseformulering zijn op de tweede plaats nog de volgende interacties ter sprake gekomen. Bij werklozen, die relatief economisch gedepriveerd zijn, zal in mindere mate gelden dat een (relatief) laag niveau van de uitkering er toe leidt, dat de situatie van werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren dan bij werklozen, die niet relatief economisch gedepriveerd zijn. De mate van relatieve economische deprivatie zou dus volgens de hypotheseformulering bepalen of er effecten te verwachten zijn van het niveau van de uitkering op de beleving van de situatie van werkloosheid als bevredigend of onbevredigend. Wat betreft de relatie tussen het niveau van de uitkering en de beleving van de werkloosheid is nog de volgende interactie naar voren gebracht. De mate van intrinsieke werkoriëntatie bepaalt of het niveau van de uitkering invloed heeft op de beleving van werkloosheid; bij intrinsiek georiënteerden zal in mindere mate gelden, dat het niveau van de uitkering invloed heeft op de beleving van werkloosheid dan bij niet-intrinsiek <sup>131)</sup> georiënteerden: een intrinsieke werkoriëntatie is reeds een voldoende voorwaarde om de werkloosheid als onbevredigend te ervaren, of nu het niveau van de uitkering laag is of niet.

Aan beide interacties wordt achtereenvolgens aandacht besteed, eerst wat betreft de invloed van het absoluut niveau van de uitkering (bijlage VIII, tabel 3a, 3b resp. 4a, 4b), daarna wat betreft de invloed van het relatief niveau van de uitkering (bijlage VIII, tabel 5a, 5b resp. 6a, 6b).

De samenhang tussen het absoluut of relatief niveau van de uitkering en de beleving van werkloosheid is niet significant afhankelijk noch van de mate van relatieve economische deprivatie noch van de mate van intrinsieke werkoriëntatie; noch qua mate van effect noch qua mate van samenhang is er significante interactie.

Als derde interactie is in het theoretisch model de volgende interactie opgenomen: bij employés zal langdurige binding aan één werkgever in geval van werkloosheid eerder leiden tot geringere mogelijk-

---

<sup>131)</sup> In afwijking van de terminologie in hoofdstuk I (blz. 37) wordt hier de term „niet-intrinsiek” gebruikt en niet de term „extrinsiek”. De resultaten van de factor-analyse in par. 1.1.1. van dit hoofdstuk vormen de reden voor deze woordkeuze.

heden tot herintreding dan bij handarbeiders. Het onderscheid „employés” — „handarbeiders” zou ook aangegeven kunnen worden met „gekwalficeerde werknemers” — „niet gekwalficeerde werknemers”; als indicatie is door ons de mate van opleiding gebruikt. De mate van specialisatie is geoperationaliseerd door de duur van de binding aan de vorige werkgever. Tabel 7a en 7b in bijlage VIII laten zien, dat er inderdaad enige reden is bovenvermelde hypothese te aanvaarden. Na statistische evaluatie blijken het effekt en de samenhang bij de gekwalficeerde werknemers niet significant groter te zijn dan bij niet-gekwalficeerde werknemers. De hypothese, dat bij employés een sterke mate van specialisatie meer zal leiden tot geringere mogelijkheden om in een ander bedrijf opgenomen te worden dan bij handarbeiders moet dus verworpen worden. De opvatting, dat er voor werkloze employés ook een fuik van werkloosheid bestaat, wordt niet bevestigd.

De slotconclusie van deze paragraaf is, dat geen van de verwachte interacties significant is en dat — voorzover in het voorafgaande is nagegaan — voldaan is aan de voorwaarde van additiviteit van verbanden. De consequentie van deze uitkomst is, dat voor het vervolg van de analyse de interactie pijlen in het theoretisch model komen te vervallen.

## HOOFDSTUK IV.

### ANALYSERESULTATEN.

#### Par. 1. Indeling van hoofdstuk IV.

In dit hoofdstuk worden de analyseresultaten besproken van de partiële correlatieberekening en de path-analyse. De mate van samenhang tussen de 22 variabelen onderling is het uitgangspunt voor beide analyses. Stouthard en Wassenberg prefereren bij tweedelingen de tetrachorische correlatiecoëfficiënt ( $r_t$ ) als maat voor samenhang, daar de waarde van deze coëfficiënt niet afhankelijk is van de verdeling van de randtotalen<sup>132)</sup>. Bij de partiële correlatieberekening leverde het gebruik van  $r_t$  ernstige moeilijkheden op. Deze moeilijkheden vloeiden waarschijnlijk voort uit het feit, dat de correlaties in de matrix niet voldeden aan de eigenschap, dat ze een bepaalde consistentie dienen te hebben; als twee correlatiecoëfficiënten gegeven zijn, moet de waarde van de derde coëfficiënt binnen bepaalde grenzen liggen<sup>133)</sup>. Gezien deze moeilijkheden is voor de partiële correlatieberekening gebruik gemaakt van de phi-coëfficiënt ( $\phi$ ), die gelijk is aan de product-moment correlatiecoëfficiënt. Voor de path-analyse is overgestapt op de  $r_t$ . Deze twee matrices zijn opgenomen in bijlage IX, tabel 1 en 2.

Een opmerking vooral betreft de vraag, welke partiële correlatiecoëfficiënt als significant beschouwd kan worden. Volgen we de berekeningswijze, zoals door Janssens aangegeven<sup>134)</sup>, dan is — uitgaande van 784 respondenten en 22 variabelen — bij een onbetrouwbaarheidsdrempel van 1% de significantiegrens  $\pm 0.094$ . Betere toetsingsprocedures zijn beschikbaar<sup>135)</sup>, maar omdat we werken met een gewogen steekproef is van verdere toetsing afgezien. We geven er de voorkeur aan zelf een willekeurige limiet te stellen. Partiële correlatiecoëfficiënten van  $+ .10$  of hoger en van  $- .10$  of lager hebben we als „significant” aangemerkt; „significant” heeft hier de betekenis van „voldoende belangrijk”. Om willekeur zoveel mogelijk uit te sluiten

<sup>132)</sup> Ph. Stouthard en H. Wassenberg, op. cit., blz. 64.

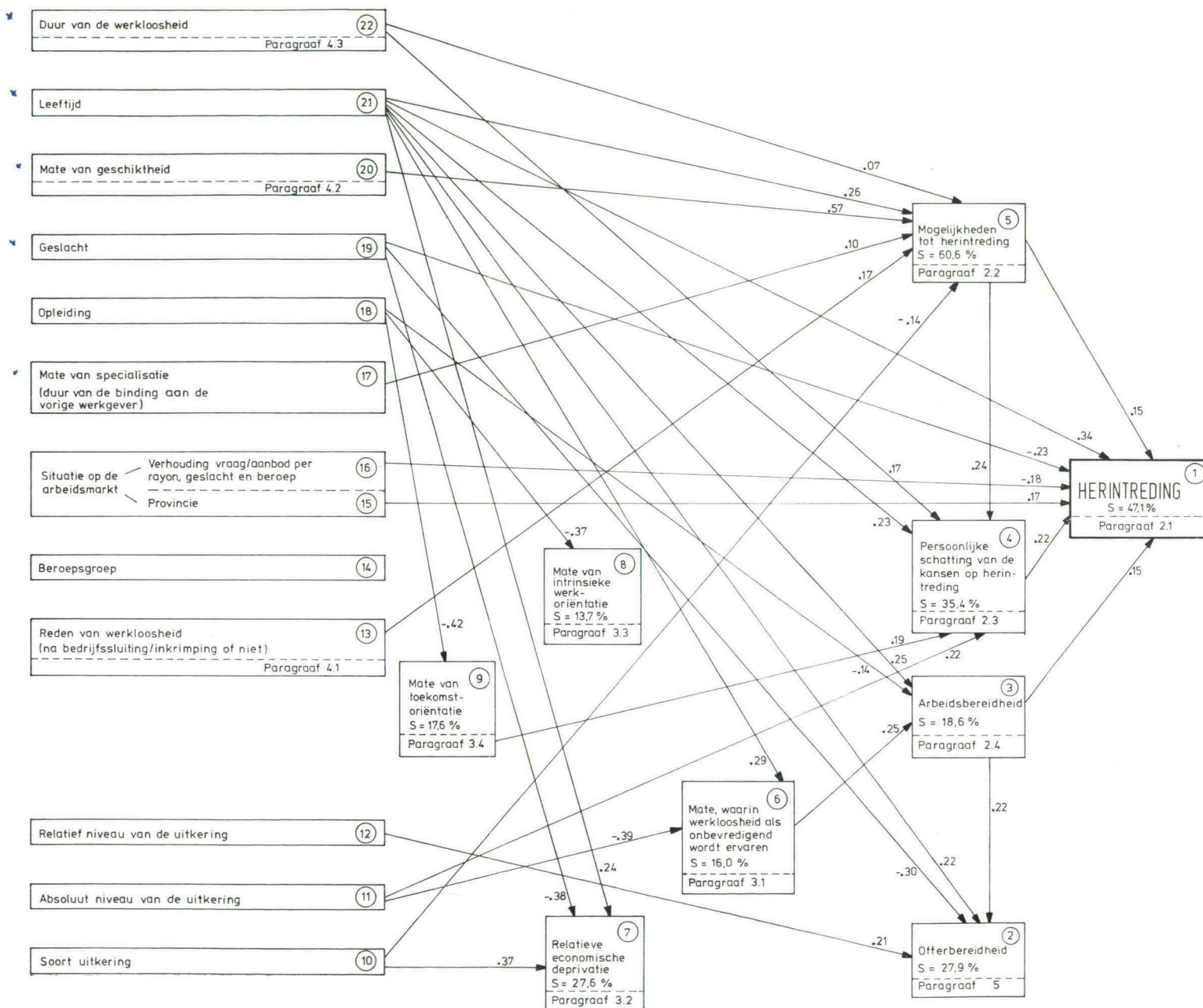
<sup>133)</sup> William L. Hays: Statistics for psychologists; London, 1963, pp. 576-577.

<sup>134)</sup> J. M. A. M. Janssens: Niet-stemmers; causaal model en path-analyse; in: Sociale Wetenschappen, 14e jrg., no. 4, blz. 262-263.

<sup>135)</sup> L. A. Goodman, op. cit., p. 293 (voetnoot 5).



## SAMENVATTEND SCHEMA VAN DE UITKOMSTEN VAN DE PATH-ANALYSE



is deze grens vastgesteld op een moment dat de resultaten van de partiële correlatieberekening nog niet bekend waren.

De matrix van partiële correlatiecoëfficiënten, berekend op basis van de phi-coëfficiënten, is opgenomen in bijlage IX, tabel 3. Ter verduidelijking zij opgemerkt, dat voor de partiële coëfficiënt in kolom 1, behorende bij variabele 2, de variabelen 3 t/m 22 constant zijn gehouden ( $r_{12,3 \dots 22}$ ). Voor de partiële coëfficiënt in kolom 1, behorend bij variabele 3, zijn de variabelen 2 en 4 t/m 22 constant gehouden. ( $r_{13,2 \dots 22}$ ). Er zij herinnerd aan het feit, dat bij de partiële correlatiecoëfficiënten, waarbij 2 t/m 9 als afhankelijke variabelen zijn beschouwd, de variabelen, die in het theoretisch model volgen op deze variabelen en dus met een lager cijfer zijn aangeduid, niet constant zijn gehouden.

De resultaten van de partiële correlatieberekening geven aanleiding tot wijziging van het voorlopig model. Bepaalde gerichte pijlen worden alsnog opgenomen en bepaalde gerichte pijlen komen te vervallen. Voor het gewijzigde model zijn de path-coëfficiënten berekend.

De uitkomsten van deze analyses zijn in het volgend schema samengevat. In dit schema is door de gerichte pijlen aangegeven door welke variabelen de negen afhankelijke variabelen rechtstreeks bepaald worden. Tevens is de waarde van de path-coëfficiënt vermeld. Bij de afhankelijke variabelen is tevens de verklaarde variantie (aangeduid met S) aangegeven. Uit het schema wordt tevens duidelijk hoe dit hoofdstuk verder is opgebouwd.

In paragraaf 2.1. volgt de analyse, waarbij herintreding als afhankelijke variabele wordt gezien. Er zijn zeven variabelen, die een rechtstreeks effect hebben op herintreding, namelijk:

- arbeidsbereidheid;
- persoonlijke schatting van de kansen op herintreding;
- mogelijkheden tot herintreding;
- provincie;
- verhouding vraag/aanbod;
- geslacht en
- leeftijd.

In paragraaf 2.1. willen we zo'n volledig mogelijk gebruik maken van de voordelen, die path-analyse biedt. Daarom worden in paragraaf 2.1. niet alleen de directe effecten op herintreding en de verklaarde variantie aangegeven. Ook zullen we nagaan hoe het totale verband tussen elk van de zeven onafhankelijke variabelen met herintreding is opgebouwd.

Tot de zeven onafhankelijke variabelen, die een rechtstreeks effect hebben op herintreding, behoren drie interveniërende variabelen. De volgende stap van de analyse is de verklaring van deze drie interveniërende variabelen:

- mogelijkheden tot herintreding (par. 2.2.);
- persoonlijke schatting van de kansen op herintreding (par. 2.3.);
- arbeidsbereidheid (par. 2.4.).

In paragraaf 3 wordt aandacht besteed aan de endogene variabelen, die zelf geen rechtstreeks effect hebben op herintreding:

- de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren (par. 3.1.);
- de relatieve economische deprivatie (par. 3.2.);
- de intrinsieke werkoriëntatie (par. 3.3.);
- de toekomstoriëntatie (par. 3.4.).

In paragraaf 2.1. is de beschrijving van de verbanden met herintreding beperkt tot de zeven onafhankelijke variabelen, die een rechtstreeks effect hebben op herintreding. Het is ook mogelijk om de verbanden van de overige onafhankelijke variabelen met herintreding uiteen te leggen in uitsluitend indirecte effecten. Deze indirecte effecten lopen via de zeven onafhankelijke variabelen, die een rechtstreeks effect hebben op herintreding. Het zou te ver voeren al deze verbanden uiteen te leggen. We besteden alleen aandacht aan de volgende onafhankelijke variabelen:

- het feit, of werkloosheid na sluiting/inkrimping is ontstaan of niet (par. 4.1.);
- de mate van geschiktheid (par. 4.2.);
- de duur van de werkloosheid (par. 4.3.).

De analyses in paragraaf 4 kunnen als een toets op het model beschouwd worden. Terwille van de beleidsrelevantie gaan we juist op deze drie verbanden in. Met de paragraafaanduiding bij de drie onafhankelijke variabelen is bedoeld, dat het gaat om het verband met herintreding.

Het zal opgevallen zijn dat de variabele offerbereidheid nog niet ter sprake is gebracht. Tegen de verwachtingen in heeft offerbereidheid geen rechtstreeks effect op herintreding. In paragraaf 5 wordt afzonderlijk aandacht besteed aan de variabele offerbereidheid. In paragraaf 5.1. zal het verband tussen offerbereidheid en herintreding uiteengelegd worden en zullen de directe effecten op offerbereidheid worden behandeld. In paragraaf 5.2. wordt de belofte ingelost om de bepalende factoren van de componenten van offerbereidheid na



te gaan. In paragraaf 5.2. gaat het om de bepalende factoren van de bereidheid tot het aanvaarden van een baan.

- met lager loon dan in de vorige baan (par. 5.2.1.);
- met minder plezierig werk (par. 5.2.2.);
- met ploegendienst (par. 5.2.3.);
- met verhuizing (par. 5.2.4.);
- met pendel (par. 5.2.5.);
- met omscholing (par. 5.2.6.).

Deze analyse van de bepalende factoren van de componenten van offerbereidheid zal worden afgesloten met een analyse van de bereidheid tot geografische- en beroepsmobiliteit per deelmarkt naar geslacht, naar provincie en naar beroep (par. 5.2.7.).

In paragraaf 6 komt het kwalitatieve aspect van de herintreding in het arbeidsproces aan de orde.

De paragraaf aanduiding tot en met paragraaf 5 is in het samenvattend schema vermeld.

## Par. 2. **Herintreding en interveniërende variabelen.**

### Par. 2.1. *Herintreding.*

Bij de hypotheseformulering is gesteld, dat herintreding bepaald wordt door de volgende twee factoren:

- de mogelijkheden tot herintreding;
- de arbeidsbereidheid.

De nadere nuancering, dat beide factoren aanwezig moeten zijn, wil herintreding volgen, is in hoofdstuk III reeds verworpen. Als derde bepalende faktor werd de offerbereidheid gezien. Naarmate de offerbereidheid lager is, is herintreding — vermoedelijk vanwege het geringer aantal beschikbare betrekkingen — onwaarschijnlijker.

Uit de matrix van  $\varphi$  en  $r_t$  coëfficiënten in bijlage IX blijkt, dat de samenhang van elk van deze drie factoren met herintreding vrij hoog is. We zijn echter vooral geïnteresseerd in de directe werking van elk van deze drie factoren op herintreding. Daarom zij direct overgestapt naar tabel 3 in bijlage IX, kolom 1.

Deze resultaten geven in zoverre een bevestiging van de gestelde hypothesen, dat de partiële coëfficiënten van offerbereidheid, arbeidsbereidheid en mogelijkheden tot herintreding met herintreding alle

drie in de verwachte richting wijzen. De partiële coëfficiënt van offerbereidheid met herintreding is echter slechts .04, dus lager dan de gestelde grens van .10. Bovendien blijkt, dat bij vijf andere variabelen de partiële correlatie met herintreding significant is.

De volgende variabelen vertonen een significante partiële relatie met herintreding:

- 3 arbeidsbereidheid (.13);
- 4 persoonlijke schatting van de kansen op herintreding (.17);
- 5 mogelijkheden tot herintreding (.11);
- 15 provincie (.10);
- 16 vraag/aanbod (-, .10);
- 19 geslacht (-, .10);
- 21 leeftijd (.18).

Onverwacht is vooral het feit, dat de vier laatste variabelen directe effecten hebben op herintreding. Bij de hypothese-formulering is uitgegaan van de veronderstelling, dat deze variabelen hun invloed uitsluitend zouden doen gelden via arbeidsbereidheid, mogelijkheden tot herintreding en offerbereidheid. Een verklaring hiervoor zullen we in het navolgende trachten te geven. Nemen we deze resultaten voorlopig als gegeven en stappen we over op de resultaten van de path-analyse, zodat duidelijk wordt op welke resultaten vooral de nadruk gelegd moet worden.

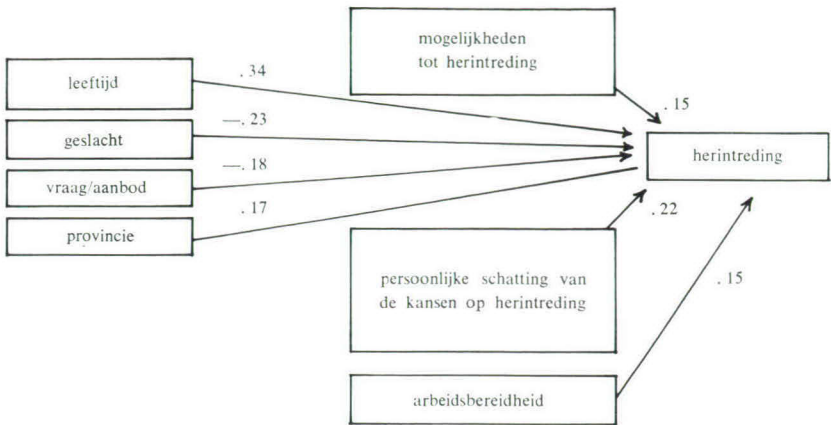
De bedoeling van path-analyse is om aan te geven hoe *groot* de effecten zijn van de zeven variabelen op herintreding. Voor de path-analyse maken we gebruik van de  $r_t$ -coëfficiënten. Er zijn zeven vergelijkingen met zeven onbekenden, zodat de waarde van elke path-coëfficiënt berekend kan worden.

In figuur 1 zijn deze path-coëfficiënten aangegeven <sup>136</sup>).

---

<sup>136</sup>) Deze coëfficiënten zijn in vier decimalen nauwkeurig berekend. Ze worden in de tekst weergegeven in twee decimalen. Bij berekening van de verklaarde variantie en van indirecte effecten is — om afrondingsfouten te voorkomen — gebruik gemaakt van de path-coëfficiënt in vier decimalen.

Figuur 1: Direkte effecten op herintreding.



In figuur 1 is zeer opvallend het grote directe effect van leeftijd op herintreding. Eveneens is opvallend, dat het vrouw-zijn op zich leidt tot minder herintreding. Gesteld, dat de begrippen „mogelijkheden tot herintreding”, „arbeidsbereidheid” en „persoonlijke schatting van de kansen op herintreding” geldig gemeten zijn, dan is de aanwezigheid van deze twee directe effecten moeilijk te verklaren, evenals overigens de directe effecten van „provincie” en „verhouding vraag/aanbod” op herintreding. Deze onderzoeksresultaten roepen dan ook de vraag op, of de drie eerste begrippen wel geldig zijn gemeten.

Wat de geldigheid van de maatstaf voor het begrip „mogelijkheden tot herintreding” betreft zij hier verwezen naar de beschrijving van de operationalisering van dit begrip. Daar is gesteld, dat het niet uitgesloten is, dat de bemiddelaars bij beantwoording van de vraag, die bedoeld is om dit begrip te meten, aan bepaalde factoren een te groot gewicht hebben toegekend en aan andere factoren een te gering gewicht. Beperken we ons tot de belangrijke directe effecten van leeftijd en geslacht op herintreding, dan wijzen deze resultaten erop dat de bemiddelaars de betekenis van de factoren leeftijd en geslacht sterk onderschat hebben. Overigens dient men rekening te houden met de mogelijkheid dat de begrippen „arbeidsbereidheid” en „persoonlijke schatting van de kansen op herintreding” niet geheel geldig gemeten zijn; bij de operationalisering van deze twee begrippen zijn



minder reserves gemaakt betreffende de geldigheid. Er zal echter meer empirisch materiaal moeten worden aangedragen voor de suggestie, dat de bemiddelaars een niet geheel juiste beoordeling hebben gegeven van de mogelijkheden tot herintreding. Is deze suggestie juist, dan zouden de direkte effecten van leeftijd en geslacht op herintreding voor een groot gedeelte toegeschreven kunnen worden aan beperkte mogelijkheden tot herintreding van oudere en vrouwelijke werklozen. Uitdrukkelijk zij gewezen op het feit, dat het direkte effect van geslacht op herintreding *negatief* is; dit negatieve effect betekent, dat bij de hypothese-formulering de variabele „geslacht” als persoonlijke inferioriteitsfaktor is onderschat. Op de werkgelegenheidsmarkt, waar er concurrentie is tussen mannen en vrouwen, gaat de voorkeur uit naar mannelijke werknemers.

Relatief groot is ook het direkte effect van de faktor „persoonlijke schatting van de kansen op herintreding”. Het feit, dat werklozen hun kansen op herintreding gering achten leidt op zich tot niet-herintreding of positief geformuleerd: het feit, dat werklozen hun kansen op herintreding gunstig achten leidt op zich tot herintreding. Bij de operationalisering van de „persoonlijke schatting van de kansen op herintreding” hebben we gezien, dat deze variabele geïnterpreteerd kan worden in termen van zinloosheidservaring van actief arbeidsmarktgedrag. Deze interpretatiemogelijkheid laat dan de conclusie toe, dat de zinloosheidservaring van actief arbeidsmarktgedrag tot niet-herintreding leidt. Een berusting in de situatie van werkloosheid kan er dus toe leiden, dat men werkloos blijft. Bij de bespreking van dit resultaat moet herinnerd worden aan de bevinding, dat ook in een situatie van geringe mogelijkheden arbeidsbereiden meer intreden dan niet arbeidsbereiden; zelfs in ongunstige omstandigheden hebben werklozen zelf in hand — weliswaar in beperkte mate — of ze al of niet zullen herintreden. Door aan werklozen voldoende bekendheid te geven aan dit laatste onderzoeksresultaat kan het arbeidsvoorzieningsapparaat waarschijnlijk een belangrijke aanzet geven tot doorbreking van een gevoel van berusting bij bepaalde werklozen. Slaagt men hierin, dan zou één van de belangrijkste oorzaken van werkloos-blijven zijn opgeheven, gesteld dat er voldoende vraag aanwezig zou zijn.

De direkte effecten van „mogelijkheden tot herintreding” en „arbeidsbereidheid” zijn even groot. Geringe mogelijkheden tot herintreding en geringe arbeidsbereidheid leiden tot niet-herintreding; goede mogelijkheden tot herintreding en hoge arbeidsbereidheid leiden tot wel herintreding.

Tenslotte zij nog gewezen op de twee resterende direkte effecten: het feit, dat men woonachtig is in provincies met een relatief gespannen arbeidsmarktsituatie, leidt tot herintreding en omgekeerd. Merkwaardig is het feit, dat de faktor „verhouding vraag/aanbod per rayon, beroep en geslacht” een *negatief* direkt effect heeft op herintreding: een situatie, waarin deze verhouding relatief gunstig is, leidt tot niet-herintreding en omgekeerd. Dit resultaat wijst er toch wel op, dat de nodige vraagtekens gesteld moeten worden bij het gehanteerde verhoudingscijfer als indicatie voor de marktinferioriteit van betrokkenen. In het navolgende zal blijken, dat deze twee laatste variabelen een zeer geringe bijdrage leveren aan de verklaarde variantie, zodat niet al te veel nadruk gelegd moet worden op deze twee direkte effecten.

Path-analyse maakt het ook mogelijk aan te geven, in hoeverre „herintreding” verklaard wordt door de zeven onafhankelijke variabelen in figuur 1. De verklaarde variantie is gelijk aan de som van het produkt van elk path-coëfficiënt met de betreffende  $r_t$  coëfficiënt. In tabel 18 is deze verklaarde variantie aangegeven, zowel per faktor als in totaliteit. Tevens is vermeld welk deel van de totale verklaarde variantie een bepaalde faktor voor zijn rekening neemt.

Tabel 18:

De verklaarde variantie van herintreding, per onafhankelijke variabele en totaal.

	verklaarde variantie *)	procentueel *) aandeel
arbeidsbereidheid	5,9%	12,5%
persoonlijke schatting van de kansen op herintreding	10,3%	21,9%
mogelijkheden tot herintreding	6,3%	13,4%
provincie	1,7%	3,6%
vraag/aanbod per rayon, beroep en geslacht	2,8%	5,9%
geslacht	4,3%	9,1%
leeftijd	15,8%	33,6%
totaal	47,1%	100,0%

\*) Dit wil niet zeggen, dat het aandeel uitsluitend te danken is aan de zelfstandige werking van de betreffende variabele afzonderlijk.

Een totaal verklaarde variantie van 47% mag in het sociaal-wetenschappelijk onderzoek bijzonder hoog genoemd worden. Hoe hoog het percentage verklaarde variantie zal zijn, zal sterk afhankelijk zijn van de ontwikkeling van wetenschap en theorie op het betreffende gebied. Eaton stelt, dat uit onderzoeken is gebleken, dat allerlei kenmerken de variantie van herintreding slechts voor 25% - 33% kunnen verklaren <sup>137)</sup>. De totaal verklaarde variantie in ons onderzoek mag dus ook relatief ten opzichte van andere onderzoeken op dit gebied hoog genoemd worden. Blijkens ons onderzoek is de opvatting van Eaton, dat herintreding moeilijk valt te voorspellen voor Nederland althans niet in even grote mate juist. De aanbeveling van Eaton om het proces van herintreding via Markov-ketens te bestuderen verdient overigens — met name in de beleids sfeer — de volle aandacht; gaan de voorwaarden voor een dergelijke analyse op, dan zouden b.v. aanbevelingen gedaan kunnen worden over de vraag, welk pakket van aanvullende werken op welk moment ter beschikking moet staan. Deze vorm van analyse is vooral geschikt, indien herintreding moeilijk te voorspellen valt, de onverklaarde variantie dus groot is en error-factoren een relatief grote rol spelen. De onverklaarde variantie bedraagt in ons onderzoek:  $1 - 47\% = 53\%$ ; de path-coëfficiënt van de residu-factoren op herintreding: .73.

De resultaten van path-analyse maken het ook mogelijk om het totale verband tussen elke onafhankelijke variabele en de afhankelijke variabele uiteen te leggen in directe en indirecte effecten. Voor de verbanden van de zeven onafhankelijke variabelen met herintreding zullen we bezien hoe deze verbanden zijn opgebouwd. Deze analyses vormen een onderdeel van de onderhavige paragraaf 2.1.

#### *Arbeidsbereidheid — herintreding.*

Arbeidsbereiden treden met 25,3% meer in dan niet arbeidsbereiden;  $r_t = .39$ .

Als voorbeeld zij gegeven: het indirect effect van arbeidsbereidheid via leeftijd is gelijk aan het produkt van de path-coëfficiënt van leeftijd op herintreding en de correlatiecoëfficiënt van arbeidsbereidheid met leeftijd:  $.3355 \times .31 = .1040$ .

---

<sup>137)</sup> B. Curtis Eaton: Studying mass layoffs through Markov chains; in: Industrial Relations, vol. 9, nr. 4, oktober 1970, p. 402.



Tabel 19:

Het verband tussen arbeidsbereidheid en herintreding.

Direkt effect	. 15
Indirekte effecten:	
via persoonlijke schatting van kansen	. 04
via mogelijkheden tot herintreding	. 04
via provincie	. 01
via de verhouding vraag/aanbod	. 01
via geslacht	. 03
via leeftijd	. 10
totaal effect	. 38 *)

\*) De afwijking van . 39 ontstaat door afrondingsfouten.

Het verband tussen arbeidsbereidheid en herintreding is dus voor bijna 40% te danken aan het direkt effect van arbeidsbereidheid op herintreding en voor ruim 60% aan indirecte effecten. Vooral is het indirect effect via leeftijd van belang; voorzover leeftijd een gemeenschappelijke oorzaak is van arbeidsbereidheid en herintreding kan dit indirecte effect geïnterpreteerd worden als een schijn-effect.

*Persoonlijke schatting van de kansen op herintreding - herintreding.*

Werklozen, die hun kansen op herintreding als gunstig aanmerken, treden met 30,4% meer in dan werklozen, die hun kansen op herintreding gering achten;  $r_t = .46$ .

Tabel 20:

Het verband tussen persoonlijke schatting van de kansen op herintreding en herintreding.

Direkt effect	. 22
Indirekte effecten:	
via arbeidsbereidheid	. 03
via mogelijkheden tot herintreding	. 06
via provincie	. 00
via verhouding vraag/aanbod	. 01
via geslacht	— . 02
via leeftijd	. 16
totaal	. 46

Het relatief sterke verband van .46 is voor bijna 50% te danken aan het direkte effect. In het voorafgaande is gebleken, dat de faktor persoonlijke schatting van de kansen op herintreding na de faktoren leeftijd en geslacht het grootste direkte effect heeft op herintreding en herintreding voor 10,3% verklaart. Op deze faktor moet dan ook veel nadruk gelegd worden. Voorzover deze faktor een gevoel van zinloosheid van actief arbeidsmarktgedrag en van een berusting in een situatie van werkloosheid indiceert, zou door doorbreking van dit gevoel één van de belangrijkste oorzaken van werkloos-blijven zijn opgeheven. Dit resultaat wijst dan ook op het grote belang van een benaderingswijze van werklozen, die het zelfvertrouwen zou kunnen doen toenemen.

Het indirect effect via leeftijd is ook hier relatief zeer groot: ouderen achten hun kansen op herintreding geringer dan jongeren, terwijl tegelijkertijd — zoals reeds aangegeven — een oudere leeftijd leidt tot niet-herintreding.

#### *Mogelijkheden tot herintreding — herintreding.*

Werklozen met goede mogelijkheden tot herintreding gaan met 28,2% meer werken dan werklozen met geringe mogelijkheden ( $r_t = .43$ ).

Tabel 21:

Het verband tussen mogelijkheden tot herintreding en herintreding.

Direkt effect	.15
Indirekte effecten:	
via arbeidsbereidheid	.04
via persoonlijke schatting van kansen	.09
via provincie	— .02
via verhouding vraag/aanbod	.04
via geslacht	— .01
via leeftijd	.15
totaal	.44 *)

\*) De afwijking van .43 ontstaat door afrondingsfouten.

Het indirecte effect via leeftijd is gelijk aan het direkte effect: een oudere leeftijd leidt op zich tot niet-herintreding en een oudere leeftijd gaat samen met geringe mogelijkheden tot herintreding. Ook zij

gewezen op het indirecte effect via persoonlijke schatting van de kansen op herintreding; uit hetgeen volgt zal blijken, dat geringe mogelijkheden leiden tot het gering achten van de kansen op herintreding ( $p = .24$ ). Voor het vermelde indirecte effect zou dan ook de volgende interpretatie gegeven kunnen worden: een objectief ongunstige situatie leidt tot een gevoel van berusting, hetgeen leidt tot niet herintreding. Dit indirect effect, waarbij het gevoel van berusting de invloed van de mogelijkheden op herintreding overbrengt, kan geschat worden op  $.24 \times .22^{138}) = .0528$ . De betekenis van de faktor „mogelijkheden tot herintreding” zou dus enigszins kunnen afnemen, indien het zelfvertrouwen bij bepaalde werklozen vergroot zou worden.

#### *Provincie — herintreding.*

Werklozen in provincies met een gespannen arbeidsmarkt treden met 6,1% meer in dan werklozen in provincies met een relatief niet gespannen arbeidsmarkt; dit verband is zwak ( $r_t = .10$ ). Nagaan hoe dit relatief zwak verband is opgebouwd heeft weinig zin, daar de verklaarde variantie van herintreding van 47% voor nog geen 4% op rekening van deze faktor komt.

#### *Verhouding vraag/aanbod en herintreding.*

Reeds is gewezen op het merkwaardige feit, dat de verhouding vraag/aanbod een *negatief* effect heeft op herintreding: een relatief gunstige verhouding leidt tot niet-herintreding en een relatief ongunstige verhouding tot herintreding. Dit negatief effect vindt zijn neerslag in een negatieve samenhang tussen verhouding vraag/aanbod en herintreding: werklozen, bij wie de verhouding vraag/aanbod relatief gunstig is, treden met 9,9% minder in dan overige werklozen ( $r_t = -.16$ ).

Een mogelijke verklaring voor dit negatief effect kan zijn, dan dit verhoudingscijfer een niet valide maatstaf is voor de werkelijke verhouding tussen vraag en aanbod, vooral omdat de geregistreerde vraag een onbetrouwbaar gegeven is. Gezien het feit, dat deze variabele slechts in zeer geringe mate bijdraagt tot de verklaarde variantie (6% van 47%), zal de storende invloed op reeds gegeven resultaten gering zijn. Gelet op het feit echter, dat van dit verhoudingscijfer — ofschoon

---

<sup>138)</sup> Direkte effect van persoonlijke schatting van kansen op herintreding.



meestal in minder gespecificeerde vorm — regelmatig gebruik wordt gemaakt ter beoordeling van de arbeidsmarktsituatie, is een zeer grondige studie gewenst naar de vraag in hoeverre de geregistreeerde vraag overeenkomt met de werkelijke vraag.

Het is ook mogelijk, dat het overblijvend aanbod bij een grote vraag een aanbod met een geringe marktwaarde is. Tenslotte is het ook mogelijk, dat werklozen bij wie de verhouding gunstig is, meer een afwachterende houding aannemen bij het aannemen van een baan dan overige werklozen. Deze twee laatste verklaringen voor het negatief effect lijken ons minder waarschijnlijk dan de eerste verklaring.

#### *Geslacht — herintreding.*

Vrouwen treden met 12,4% minder in dan mannen. ( $r_t = - .19$ ). Het is interessant te zien, hoe de relatie tussen geslacht en herintreding is opgebouwd.

Tabel 22:

Het verband tussen geslacht en herintreding.

Direkt effect	— .23
Indirekte effecten:	
via arbeidsbereidheid	— .02
via persoonlijke schatting van kansen	.02
via mogelijkheden tot herintreding	.01
via provincie	— .03
via verhouding vraag/aanbod	— .01
via leeftijd	.07
totaal	— .19

Het direkte effect is groter dan het saldo van het direkte effect en de indirecte effecten. Dit saldo zou er aanleiding toe kunnen geven de betekenis van de faktor geslacht te onderschatten; het direkte effect van geslacht op herintreding is namelijk ná het effect van leeftijd het belangrijkste direkte effect op herintreding (zie figuur 1). Het direkte negatieve effect wordt gedeeltelijk opgeheven, vooral door het indirecte positief effect via leeftijd: vrouwelijke werklozen zijn jonger dan mannelijke werklozen, en jongere werklozen treden meer in dan oudere werklozen. Een mogelijke interpretatie van dit direkte effect van geslacht blijft moeilijk. Volgens de hypothese zou het effect

van geslacht op herintreding mede moeten lopen via de mogelijkheden tot herintreding. De relatie tussen geslacht en herintreding wordt — . 18, indien men de mogelijkheden tot herintreding constant houdt, dus een vermindering van slechts . 01. Het is mogelijk dat dit direkte effect ontstaat omdat de werkelijke mogelijkheden tot herintreding niet geheel adequaat zijn gemeten. Deze verklaring zou betekenen, dat de bemiddelaars de betekenis van de faktor geslacht hebben onderschat. Het betreft dan — gezien het negatief effect — een onderschatting van geslacht als *persoonlijke* inferioriteitsfaktor: op de werkgelegenheidsmarkt, waar er concurrentie is tussen mannen en vrouwen, gaat de voorkeur uit naar mannelijke werknemers. De mogelijke redenen van dit verschijnsel zijn vermeld op pag. 24; de belemmeringen bij de vraagzijde kunnen zich voordoen door noodzakelijke aanpassing van de arbeidstijden en door de noodzaak van het treffen van bijzondere verlof maatregelen.

Deze verklaring betekent dan wel, dat ook door ons de faktor „geslacht” is onderschat als persoonlijke inferioriteitsfaktor. De verwachting is uitgesproken, dat de grotere persoonlijke inferioriteit van vrouwen dan van mannen wordt opgeheven (en meer dan opgeheven) door de geringere marktinferioriteit van vrouwen dan van mannen: de relatieve tekorten op de arbeidsmarkt zijn bij de vrouwen groter dan bij de mannen. Schrijft men het direkte effect van geslacht op herintreding toe aan de geringere mogelijkheden van vrouwen dan van mannen, dan overtreft de grotere persoonlijke inferioriteit blijkbaar de geringere marktinferioriteit.

De vraag doet zich voor in hoeverre de interpretatie van het negatief verband tussen geslacht en herintreding in termen van persoonlijke inferioriteit een juiste interpretatie is. Als deze interpretatie juist is, mogen we een relatief sterk negatief verband vooral verwachten op de markt, waar er concurrentie is tussen mannen en vrouwen. We veronderstellen, dat deze concurrentie vooral groot is bij:

- kantoor- en onderwijzend personeel;
- sociaal- en geneeskundig personeel;
- huishoudelijk personeel;
- en personeel in algemene dienst.

Bij deze 4 beroepsgroepen is van de mannen 53% heringetreden en van de vrouwen 34%; een verschil dus van 19%. Bij de overige beroepsgroepen, waar de concurrentie geringer is, zijn de mannen met 45% ingetreden en de vrouwen met 38%; een verschil dus van 7%. Deze resultaten spreken de interpretatie niet tegen, dat het

negatief effect van geslacht op herintreding toegeschreven moet worden aan de grotere persoonlijke inferioriteit van vrouwen dan van mannen. Een beleid, dat gericht is op het wegnemen van de belemmeringen, die er aan de vraagzijde kunnen bestaan voor de opname van vrouwen in het arbeidsproces, zou dan ook in belangrijke mate de herintreding van werklozen in het arbeidsproces kunnen bevorderen.

#### *Leeftijd — herintreding.*

Op de belangrijkheid van de faktor leeftijd moet bijzonder veel nadruk gelegd worden. Jongeren treden met 30,8% meer in dan ouderen;  $r_t = .47$ . Van alle variabelen in het onderzoek heeft leeftijd de sterkste samenhang met en het sterkste direkte effect op herintreding ( $p = .34$ ). Hoe dit sterke verband is opgebouwd laat tabel 23 zien.

Tabel 23:

Het verband tussen leeftijd en herintreding.

Direkt effect	.34
Indirekte effecten:	
via arbeidsbereidheid	.05
via persoonlijke schatting van kansen	.11
via mogelijkheden tot herintreding	.07
via provincie	— .02
via verhouding vraag/aanbod	— .01
via geslacht	— .05
totaal	.49 *)

\*) De afwijking van .47 ontstaat door afrondingsfouten.

Dat leeftijd zo'n sterke samenhang met herintreding heeft, is vooral te danken aan het sterke direkte effect, doch ook de indirecte effecten, met name via persoonlijke schatting van de kansen en via mogelijkheden tot herintreding en in mindere mate via arbeidsbereidheid, dragen er toe bij dat oudere werklozen minder herintreden dan jongere werklozen. Belangrijk is ook de bevinding, dat ons vermoeden, dat de geringere kans op herintreding van oudere werklozen, weinig te maken heeft met het opleidingsniveau (zie blz. 23), geheel bevestigd wordt: in dit onderzoek bestaat namelijk geen enkel indirect effect



op herintreding dat loopt via opleidingsniveau. Voor een gerichte oplossing van het probleem van de oudere werklozen lijkt ons deze conclusie wel van belang. Uit meer gespecificeerde gegevens valt ook uit dit tweede onderzoeksgedeelte te concluderen, dat een hogere opleiding niet tot betere herplaatsingskansen op de arbeidsmarkt leidt dan een lagere opleiding, noch bij jongeren (jonger dan 30 jaar), noch bij personen van middelbare leeftijd (30 - 49 jaar), noch bij ouderen (50 jaar of ouder). Deze resultaten geven aanleiding tot de vraag, of omscholing, bijscholing en herscholing de kansen op herplaatsing aanzienlijk zullen vergroten. Wordt bij deze scholing een bepaald niveau van opleiding overschreden, dan zou dit volgens onze resultaten nog weinig effect hebben op de herplaatsingskans. Onze indeling in opleidingsniveau is vrij globaal. Het zal vaak voorkomen dat men bij scholing binnen *eenzelfde* niveau blijft (bijvoorbeeld binnen het uitgebreid lager niveau), doch dat men zich toch een hogere vakbekwaamheid zal verwerven. Het valt via ons onderzoek niet na te gaan in hoeverre dergelijke scholingsvormen de herplaatsingskansen vergroten. Onze resultaten nodigen al met al uit tot nadere onderzoekingen naar het effect van scholing, herscholing en omscholing op de herplaatsingskansen van werklozen, zowel in gevallen, waarin opleidingsniveaus worden overschreden als in andere gevallen. Voorlopig zijn we geneigd het standpunt van Mangum in te nemen. „Education as a major answer to general unemployment, it is generally conceded, can guarantee only better educated unemployed”<sup>139</sup>).

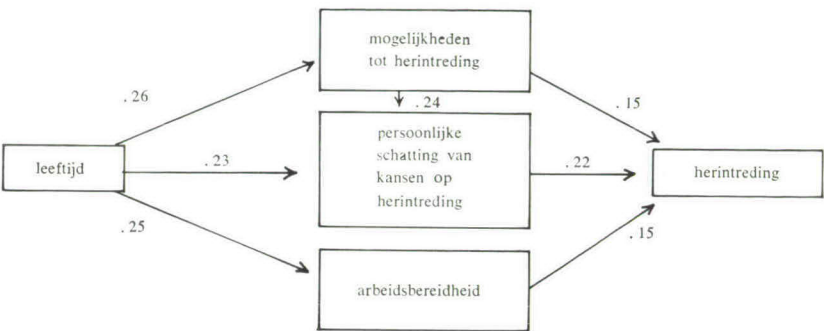
Om een interpretatie van de indirecte effecten te kunnen geven is het noodzakelijk vooruit te lopen op nog te geven resultaten. Het is namelijk de vraag wat onder „via” verstaan kan worden. Is aan deze indirecte effecten de interpretatie te geven, dat leeftijd deze andere krachten in werking stelt, die ook een rechtstreeks effect hebben op herintreding? Met deze „andere krachten” worden dan de volgende factoren bedoeld: mogelijkheden tot herintreding; persoonlijke schatting van kansen, welke variabele waarschijnlijk een gevoel van berusting indiceert; en arbeidsbereidheid. In figuur 2 zijn de directe effecten van leeftijd op deze drie factoren aangegeven, evenals de directe effecten van deze drie factoren op herintreding. Het directe effect van leeftijd op mogelijkheden tot herintreding is in overeenstemming met de hypothese, dat een oudere leeftijd leidt tot

---

<sup>139</sup>) G. L. Mangum: The emergence of a national manpower program; in: Robert Aaron Gordon, Ed.: Toward a manpower policy; New York, 1967, p. 31.

geringere mogelijkheden tot herintreding. Leeftijd blijkt eveneens een direkt effect te hebben op persoonlijke schatting van kansen en op arbeidsbereidheid. In figuur 2 is ook het direkte effect vermeld van „mogelijkheden tot herintreding” op „persoonlijke schatting van kansen”.

Figuur 2: Indirekte effecten van leeftijd via endogene variabelen op herintreding.



Om een beeld te krijgen van de indirecte effecten van leeftijd via de endogene variabelen, waarbij „via” betekent „leidt tot of is oorzaak van”, dient men de betreffende direkte effecten te vermenigvuldigen. In tabel 24 zijn deze indirecte effecten berekend.

Tabel 24:  
Indirekte effecten van leeftijd op herintreding, waarbij de drie endogene variabelen als interveniërende variabelen worden opgevat.

via mogelijkheden tot herintreding	.04
via mogelijkheden tot herintreding en persoonlijke schatting van kansen op herintreding	.01
via persoonlijke schatting van kansen op herintreding	.05
via arbeidsbereidheid	.04
totaal	.14

Het totaal indirect effect via de drie endogene variabelen bedroeg in tabel 23 .23; in tabel 23 is de interpretatie van het woordje „via” nog open gelaten. Tabel 24 daarentegen nodigt uit tot de interpretatie, dat leeftijd andere krachten in werking stelt, die herintreding rechtstreeks beïnvloeden. De som in tabel 24 bedraagt .14. We zien dus een verschil van  $.23 - .14 = .09$ <sup>140)</sup>.

De voorzichtige conclusie lijkt dan ook gerechtvaardigd, dat oudere werklozen minder herintreden dan jongere werklozen, ook omdat een oudere leeftijd leidt tot geringere mogelijkheden tot herintreding, tot een berusting in een situatie van werkloosheid en tot geringere arbeidsbereidheid. Het feit, dat een oudere leeftijd, meer leidt tot geringere arbeidsbereidheid dan een jongere leeftijd, geeft in zeer geringe mate een verklaring voor het feit, dat ouderen minder herintreden dan jongeren.

Het meest opvallende van het verband tussen leeftijd en herintreding blijft echter het grote directe effect van leeftijd op herintreding ( $p = .34$ ). Bij een eerste bespreking van dit directe effect is reeds als mogelijke verklaring gegeven, dat de „mogelijkheden tot herintreding” niet geheel valide gemeten zijn door het oordeel van de bemiddelaars. Tot deze opvatting geven de volgende resultaten wel enige aanleiding. Wij hadden verwacht, dat leeftijd vooral via mogelijkheden tot herintreding invloed zou uitoefenen op herintreding; uit tabel 23 en 24 blijkt echter, dat dit indirecte effect erg beperkt is. Het verband tussen leeftijd en herintreding vermindert dan ook niet veel, indien men de mogelijkheden tot herintreding constant houdt; deze partiële samenhang bedraagt  $\varphi = .247$ , terwijl de oorspronkelijke samenhang  $\varphi = .310$  is. Deze geringe verlaging van de correlatie kan meer aanschouwelijk gemaakt worden door gebruik te maken van de betreffende kruistabellen.

---

<sup>140)</sup> Voor dit verschil zijn verschillende verklaringen mogelijk:

- het model is niet juist, omdat bepaalde assumpties niet opgaan, zoals de assumpties betreffende de richting van verbanden en lineariteit van verbanden; ook kunnen er error-factoren zijn die zowel leeftijd als herintreding beïnvloeden.
- onbetrouwbaarheid van metingen en steekproeffluctuaties.
- hetzelfde model geldt niet voor alle respondenten.



Tabel 25:

Het verband tussen leeftijd en herintreding in de totale analysegroep en bij werklozen met goede en met geringe mogelijkheden tot herintreding.

	totale analysegroep		goede mogelijkheden		geringe mogelijkheden	
	jong	oud	jong	oud	jong	oud
gaan werken	229 60,1%	118 29,3%	170 65,9%	67 43,8%	59 48,0%	51 20,4%
werkloos gebleven	152 39,9%	285 70,7%	88 34,1%	86 56,2%	64 52,0%	199 79,6%
totaal	381 100%	403 100%	258 100%	153 100%	123 100%	250 100%

$$\varphi = .310$$

$$\varphi = .216$$

$$\varphi = .284$$

In beide subtabellen blijft er dus een relatief sterk verband tussen leeftijd en herintreding bestaan; dit verband zou dus — bij een geheel valide meting van de mogelijkheden tot herintreding — niet meer te wijten kunnen zijn aan het verschil in mogelijkheden tussen ouderen en jongeren. Deze assumptie van valide meting lijkt ons — gezien het feit, dat er in de literatuur herhaaldelijk wordt gewezen op de beperktere mogelijkheden van ouderen als voornaamste oorzaak van niet-herintreding — niet houdbaar. Het grote directe effect van leeftijd op herintreding willen we dan ook voor een belangrijk deel toeschrijven aan de in werkelijkheid beperktere mogelijkheden van ouderen dan van jongeren. Ten aanzien van ouderen gelden bepaalde vooroordelen en/of werkelijke bezwaren, die er toe leiden dat het bedrijfsleven aarzelend staat tegen het opnemen van ouderen in het arbeidsproces.

Al met al is, al schrijvende, de validiteit van de maatstaf voor de mogelijkheden tot herintreding steeds meer in twijfel getrokken. Van de mening, dat de vraag de werkelijke mogelijkheden tot herintreding meet, zijn we steeds meer overgegaan tot de mening, dat de vraag alleen maar het *oordeel* van de bemiddelaars over de mogelijkheden tot herintreding meet: de bemiddelaars hebben aan het verschijnsel van de oudere leeftijd en in mindere mate aan het vrouw-zijn een te gering gewicht toegekend als belemmerende faktor voor herintreding. In hoeverre er aanleiding is tot de opvatting, dat aan andere factoren

een te *groot* gewicht is toegekend zal in het navolgende nog blijken.

In de beleidssfeer kan men naar onze mening niet zonder meer voorbijgaan aan het vermoeden, dat de bemiddelaars aan de factoren leeftijd en geslacht een te gering gewicht hebben toegekend. Een „bewijs” voor dit vermoeden is niet zonder meer geleverd. Het blijft mogelijk, dat de gegeven interpretatie van de direkte effecten aangevuld of zelfs vervangen moet worden door andere interpretaties. In principe zou alleen een nieuw onderzoek, waarbij de mogelijkheden tot herintreding geheel adequaat worden gemeten, uitsluitel kunnen geven. Stel eens echter, dat onze interpretatie inderdaad juist is, dan heeft dit vrij ernstige consequenties voor de beoordeling van de positie van vooral de oudere werklozen in Nederland. Dan wordt het verklaarbaar waarom het überhaupt mogelijk is, dat er zo’n sterk verband naar voren komt tussen leeftijd en herintreding. Eén van de voornaamste oorzaken van dit verband is dan de sterke onderschatting van een oudere leeftijd als belemmerende faktor van herintreding bij het oordeel over de mogelijkheden tot herintreding. Deze onderschatting zou mede een verklaring kunnen geven voor het feit, dat er in Nederland maatregelen op grote schaal ontbreken ter bevordering van de wederopname van oudere werklozen in het arbeidsproces, althans zeker ten tijde van dit onderzoek.

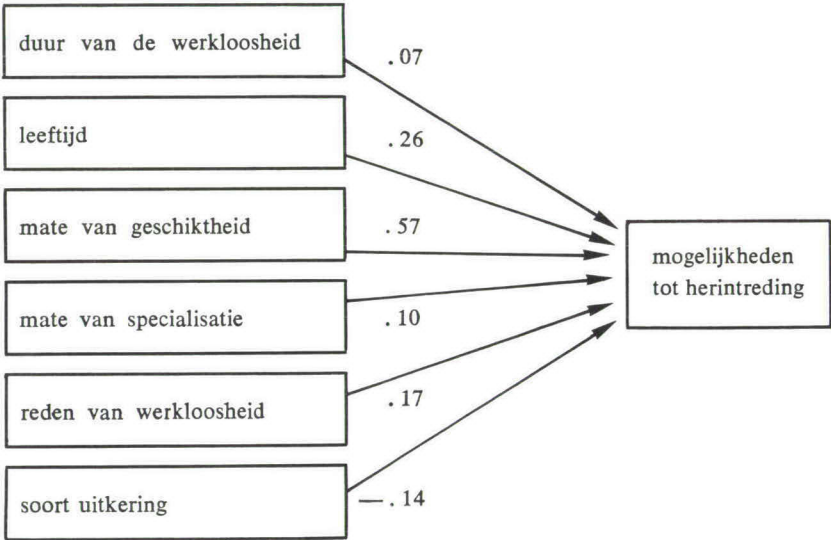
Par. 2.2. *De mogelijkheden tot herintreding.*

Bij de hypothese-formulering is de verwachting uitgesproken, dat de mogelijkheden tot herintreding bepaald worden door de volgende variabelen:

- λ 22 duur van de werkloosheid;
- × 21 leeftijd;
- × 20 mate van geschiktheid;
- × 19 geslacht;
- 18 opleiding;
- × 17 mate van specialisatie, gemeten door de duur van de binding aan de vorige werkgever;
- 16 de verhouding vraag/aanbod;
- 15 provincie;
- 14 beroepsgroep;
- 13 reden van werkloosheid.

Uit tabel 3 van bijlage IX blijkt, dat alleen de partiële relaties van duur van de werkloosheid (. 15), leeftijd (. 19), mate van geschiktheid (. 37), de mate van specialisatie (. 10) en de reden van de werkloosheid (. 12), met de mogelijkheden tot herintreding significant zijn en tevens in de verwachte richting liggen. De partiële correlaties van de overige persoonlijke- en marktinferioriteitsfactoren met de mogelijkheden tot herintreding leveren geen significante waarde op. Van de overige onafhankelijke variabelen heeft nog één variabele een significante partiële samenhang met de mogelijkheden tot herintreding: het feit, dat men een uitkering geniet, waarvoor premie wordt betaald, leidt ertoe, dat men betere mogelijkheden heeft. Deze partiële samenhang is juist significant: — . 10. Deze samenhang is niet verwacht. Een interpretatie voor deze samenhang is moeilijk te geven.

Figuur 3: Direkte effecten op de mogelijkheden tot herintreding.



Opvallend is wel de zeer hoge path-coëfficiënt van mate van geschiktheid op mogelijkheden tot herintreding; de verklaarde variantie, waarvoor mate van geschiktheid direct verantwoordelijk is, bedraagt  $. 57^2 = 32, 5\%$ . Dit is een des te opvallender resultaat, omdat het verband tussen mate van geschiktheid en herintreding vrij zwak is: geschikten treden met 11,7% meer in dan minder-geschikten;  $r_t = . 18$ . Om misverstand te voorkomen moet worden opgemerkt, dat de indeling geschikten/minder-geschikten volgens de formele richtlijnen



ook niet bedoeld is als een predictor voor *plaatsingsgeschiktheid*, doch als een predictor voor *functiegeschiktheid*. Blijkbaar echter wordt deze indeling door de bemiddelaars zelf wel als een predictor voor de plaatsingsgeschiktheid gehanteerd: het verband tussen mate van geschiktheid en (het oordeel over) de mogelijkheden tot herintreding is bijzonder hoog: geschikten behoren met 44,9% meer tot de groep met goede mogelijkheden dan minder-geschikten;  $r_t = .64$ . Dit sterke verband is dus blijkbaar vooral te danken aan het sterke directe effect van mate van geschiktheid op mogelijkheden tot herintreding; ( $p = .57$ ). Het lijkt gerechtvaardigd dit sterke effect met de nodige reserve te waarderen. Het sterke effect kan voortvloeien uit het feit, dat mate van geschiktheid en mogelijkheden tot herintreding niet onafhankelijk gemeten zijn: als bemiddelaars de mogelijkheden tot herintreding moeten beoordelen houden ze zeer sterk rekening met het kenmerk geschikt/minder-geschikt. Dit onderzoeksresultaat geeft opnieuw aanleiding tot de vraag, of de door ons ontworpen vraag ter meting van de mogelijkheden tot herintreding inderdaad het bedoelde begrip heeft gemeten nl. de van buitenaf opgelegde beperkingen ten aanzien van de kans op herintreding ten gevolge van persoonlijke en marktinferioriteit. We moeten er steeds meer rekening mee houden, dat de bedoelde vraag alleen maar het *oordeel* van de bemiddelaars over de mogelijkheden tot herintreding meet.

Het oordeel van de bemiddelaars geeft dus niet geheel adequaat de werkelijke mogelijkheden tot herintreding aan, niet alleen omdat de bemiddelaars de betekenis van de factoren leeftijd en geslacht *onderschatten*, doch ook omdat ze de betekenis van de faktor mate van geschiktheid *overschatten*: vrouwelijke werklozen en vooral oudere werklozen hebben een aanzienlijk geringere kans op herintreding dan bemiddelaars menen en mindergeschikten hebben een betere kans op herintreding dan bemiddelaars menen.

Op deze wijze kan verklaard worden, waarom een zwakke relatie tussen mate van geschiktheid en herintreding samengaat met een sterke relatie tussen mate van geschiktheid en mogelijkheden tot herintreding: het feit, dat mate van geschiktheid een relatief slechte predictor is van de kans op herintreding, valt te combineren met het feit, dat mate van geschiktheid een goede predictor is van het *oordeel* van de bemiddelaars over de kansen op herintreding. Deze onderzoeksresultaten maken het wenselijk om nog enige kanttekeningen te plaatsen bij de indeling geschikten/minder-geschikten. Bij de eerste fase van het steekproeftrekken is gebleken, dat de overeenstemming

in de verdeling naar mate van geschiktheid in de steekproef met die in de populatie te wensen overlaat; dit was eveneens het geval bij het eerste gedeelte van het onderzoek. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn, dat het meetinstrument voor de mate van geschiktheid onbetrouwbaar is. De resultaten, die nu naar voren komen geven er aanleiding toe om het meetinstrument, zoals het door de bemiddelaars in feite gehanteerd wordt, ongeldig te verklaren: gezien de zwakke relatie, die er bestaat tussen de mate van geschiktheid en herintreding, meet de mate van geschiktheid niet datgene, wat deze indeling volgens de bemiddelaars bedoelt te meten. Gezien het vermoeden dat de indeling naar mate van geschiktheid zowel een onbetrouwbare als een niet valide indeling is als predictor voor herintreding, kan men zich de vraag stellen, of een hantering in de toekomst van deze indeling zoals die thans in feite gebruikt wordt nog wel te verdedigen valt; ofschoon niet als zodanig bedoeld, wordt ze in feite gebruikt als een (niet geldige) maatstaf voor *plaatsings-geschiktheid*. Daar er een discrepantie blijkt te bestaan tussen de indeling zoals bedoeld en de indeling zoals in feite gehanteerd, blijft tevens de vraag staan, in hoeverre de indeling een geldige indeling is voor de *functiegeschiktheid*.

Een aanzienlijk betere predictor voor het al of niet herintreden is het antwoord op de door ons ontworpen vraag voor de meting van de mogelijkheden tot herintreding: personen met goede mogelijkheden treden met 28,2% meer in dan personen met geringe mogelijkheden ( $r_t = .43$ ). Het verschil tussen geschikten en minder-geschikten in percentage heringetreden bedroeg slechts 11,4%; ( $r_t = .18$ ). Voorlopig zou men in de maandelijkse statistieken dus beter gebruik kunnen maken van een indeling op basis van de door ons ontworpen vraag als predictor voor herintreding dan van de indeling naar mate van geschiktheid. Deze vraag luidde: „Wat vindt U als deskundige van de kansen van betrokkene om binnen een half jaar weer werk in het vrije bedrijf te krijgen?” Daarnaast zou een nadere bestudering van de vraag gewenst blijven, in hoeverre in de door ons geformuleerde vraag wijzigingen aangebracht moeten worden om een nog meer valide maatstaf voor de mogelijkheden tot herintreding te verkrijgen. Om geldige antwoorden te verkrijgen dient echter niet alleen de vraagstelling aan bepaalde eisen te voldoen. Een noodzakelijke voorwaarde is eveneens, dat de beoordelaars (de bemiddelaars) voldoende deskundigheid bezitten om de plaatsingsgeschiktheid te beoordelen.

Het feit, dat de antwoorden op de door ons ontworpen vraag waarschijnlijk nog te weinig de werkelijke mogelijkheden tot herintreding en nog te veel alleen maar het *oordeel* van de bemiddelaars over de mogelijkheden tot herintreding meten kan aanleiding geven tot een herinterpretatie van bepaalde onderzoeksresultaten in het voorafgaande. Hier kan als voorbeeld herinnerd worden aan de bevinding, „dat ook in een situatie van geringe mogelijkheden arbeidsbereiden meer intreden dan niet-arbeidsbereiden”. Aan dit onderzoeksresultaat zou dan de volgende interpretatie gegeven kunnen worden: „ook in een situatie, waarin de mogelijkheden tot herintreding door de bemiddelaars als ongunstig worden beoordeeld, treden arbeidsbereiden meer in dan niet-arbeidsbereiden”. Geldt deze *laatste* interpretatie dan wordt het resultaat minder verrassend.

Het grote directe effect van mate van geschiktheid op mogelijkheden tot herintreding in figuur 3 gaf aanleiding tot de voorafgaande beschouwing. Het tweede belangrijkste directe effect is dat van leeftijd: een oudere leeftijd leidt tot geringe mogelijkheden. Daarna volgt het directe effect van de reden van werkloosheid: het feit, dat werkloosheid na bedrijfssluiting of bedrijfsinkrimping is ontstaan leidt tot geringe mogelijkheden. Dit resultaat zou er voor kunnen pleiten om afvloeiing zo gespreid mogelijk te doen plaatsvinden om verstoring van de plaatselijke arbeidsmarkt te voorkomen. Opvallend is vervolgens het vrij lage directe effect van de duur van de werkloosheid. Het direct effect van de mate van specialisatie is eveneens gering. Gering is ook het niet te interpreteren negatief directe effect van de soort uitkering.

Door de zes factoren in figuur 3 wordt 60,6% van de variantie in de mogelijkheden tot herintreding verklaard.

<sup>87</sup>  
Tabel 26:

De verklaarde variantie van mogelijkheden tot herintreding per onafhankelijke variabele en totaal; procentueel aandeel van elke onafhankelijke variabele in de verklaarde variantie.

	verklaarde variantie	procentueel aandeel
duur van de werkloosheid	3,2%	5,3%
leeftijd	11,7%	19,3%
mate van geschiktheid	36,4%	60,1%
mate van specialisatie	3,3%	5,4%
reden van werkloosheid	3,4%	5,6%
soort uitkering	2,6%	4,3%
totaal	60,6%	100,0%



Tabel 26 laat nogmaals duidelijk zien, dat de vrees gerechtvaardigd is, dat mate van geschiktheid en mogelijkheden tot herintreding niet onafhankelijk gemeten zijn; aan deze niet geheel onafhankelijke meting is het hoge percentage verklaarde variantie te „danken”: 60,6%.

Par. 2.3. *De persoonlijke schatting van de kansen op herintreding.*

In hoofdstuk I is de hypothese naar voren gebracht, dat de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding wordt bepaald door de mogelijkheden tot herintreding. Uit tabel 3 in bijlage IX blijkt, dat de betreffende partiële correlatie-coëfficiënt .15 is, dus ruimschoots significant.

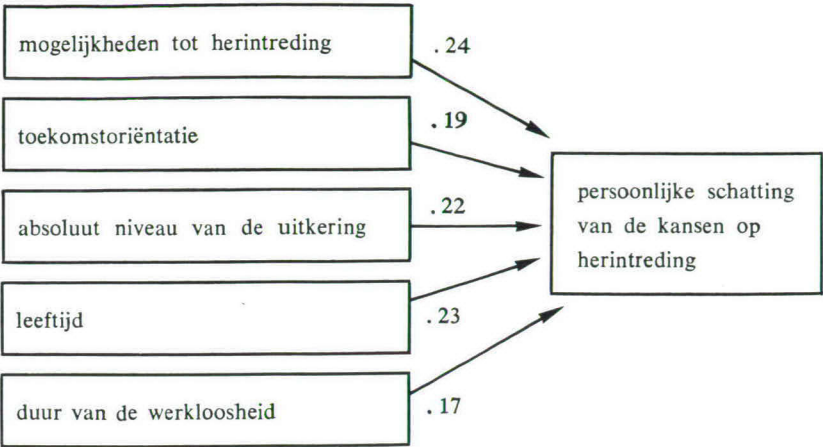
Er zijn echter nog vier variabelen, die een significante partiële correlatie met de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding vertonen:

- toekomstoriëntatie (.11);
- absoluut niveau van de uitkering (.13);
- leeftijd (.19);
- duur van de werkloosheid (.11).

Een gerichtheid op de toekomst, een laag absoluut niveau van de uitkering, een jongere leeftijd en een korte duur van de werkloosheid leiden er rechtstreeks toe, dat de werklozen persoonlijk hun kansen op herintreding relatief goed achten, terwijl het tegendeel tot het omgekeerde leidt. Met geen van deze directe effecten is bij de hypothese formulering rekening gehouden. Opmerkelijk is vooral de significante partiële correlatie tussen het absoluut niveau van de uitkering en de persoonlijke schatting van de kansen. Een mogelijke verklaring kan zijn, dat een laag absoluut niveau van de uitkering het alternatief van herintreding dringender doet zijn, waarmee bijvoorbeeld een ruimere oriëntering op de werkgelegenheidsmarkt en geringere eisen ten aanzien van te aanvaarden banen gepaard zouden kunnen gaan, hetgeen zou kunnen leiden tot een gunstige beoordeling van de kansen op herintreding.

In figuur 4 worden de directe effecten op de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding aangegeven.

Figuur 4: Direkte effecten op de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding.



Het belangrijkste direkte effect is dat van de mogelijkheden tot herintreding. Verruiming van de mogelijkheden tot herintreding zal dus in belangrijke mate bijdragen tot een gunstiger persoonlijke schatting, hetgeen leidt tot meer herintreding: mogelijkheden tot herintreding  $\cdot .24 \rightarrow$  persoonlijke schatting  $\cdot .22 \rightarrow$  herintreding. Hier zij nogmaals herinnerd aan het feit, dat er enige reden is om aan te nemen, dat de faktor persoonlijke schatting een gevoel van zinloosheid van actief arbeidsmarktgedrag en van een berusting in een situatie van werkloosheid indiceert. Uit figuur 4 blijkt, dat ook een oudere leeftijd en langdurige werkloosheid tot dit gevoel aanleiding geeft.

Door de vijf factoren in figuur 4 wordt 35,4% van de variantie in de persoonlijke schatting verklaard.

Tabel 27:

De verklaarde variantie van de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding, per onafhankelijke variabele en totaal; procentueel aandeel van elke onafhankelijke variabele in het totaal.

	verklaarde variantie	procentueel aandeel
mogelijkheden tot herintreding	9,5%	26,8%
toekomstoriëntatie	2,8%	7,9%
absoluut niveau van de uitkering	6,0%	16,9%
leeftijd	11,0%	31,1%
duur van de werkloosheid	6,1%	17,2%
totaal	35,4%	99,9%

De onverklaarde variantie bedraagt 64,6% en de path-coëfficiënt van de residu-faktor .80.

#### Par. 2.4. *Arbeidsbereidheid.*

In hoofdstuk I zijn verschillende factoren genoemd, die de arbeidsbereidheid zouden bepalen. In het onderstaande zijn deze variabelen vermeld, met de betreffende partiële correlatie met arbeidsbereidheid:

- de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding (.05);
- de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren (.14);

- de mate van relatieve economische deprivatie (.09);

- de mate van intrinsieke werkoriëntatie (.05);

- de soort uitkering (.02).

In zoverre worden de hypothesen bevestigd, dat alle 5 vermelde partiële correlaties een waarde in de verwachte richting hebben. Zeer laag is de laatste partiële correlatie: het feit, of voor een uitkering al of niet premie wordt betaald heeft geen zelfstandige invloed op de arbeidsbereidheid. Het is dus niet te verwachten, dat een eventuele samenvoeging van de werkloosheidswet en de wet werkloosheidsvoorziening consequenties zal hebben voor de arbeidsbereidheid. De partiële correlatie van de belangrijke variabele relatieve economische deprivatie met arbeidsbereidheid is juist niet „significant”.

Naast de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren, zijn er nog twee variabelen die een significante partiële correlatie met arbeidsbereidheid vertonen:

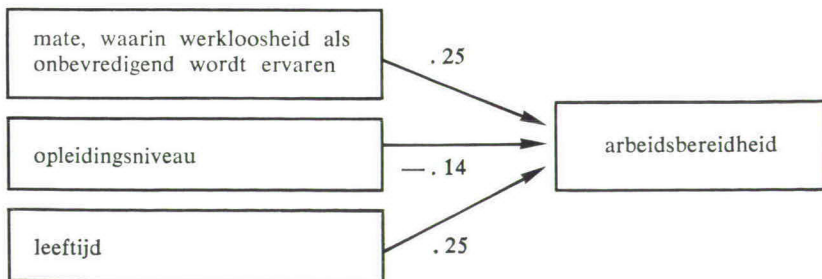
- opleidingsniveau (— .11);

- leeftijd (.10).

Een hoog opleidingsniveau en een jongere leeftijd leiden meer tot arbeidsbereidheid dan een laag opleidingsniveau en een oudere leeftijd.

Figuur 5 geeft de direkte effecten.

Figuur 5: Direkte effecten op arbeidsbereidheid.





Allereerst zij hier herinnerd aan de bespreking van tabel 19 op bladzijde 106; daar is het indirect effect van arbeidsbereidheid op herintreding via leeftijd voorlopig geïnterpreteerd als een schijneffect. Deze interpretatie wordt door figuur 5 ondersteund: leeftijd heeft een direct effect op arbeidsbereidheid én op herintreding.

De richting van de verbanden is tot op heden nog grotendeels een assumptie gebleven. Over de richting van het verband tussen de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren en arbeidsbereidheid kan dankzij de onderzoeksopzet een nadere uitspraak gedaan worden. Beide variabelen zijn endogene variabelen. Nu zijn aan de personen, die continu werkloos zijn gebleven, bij het tweede interview dezelfde vragen gesteld over de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren en over de arbeidsbereidheid. Totaal zijn er 437 personen continu werkloos gebleven; bij 387 personen is een volledig tweede gesprek afgenomen; de overige 50 personen zijn zij, van wie wel bekend is of ze al of niet zijn gaan werken, doch bij wie geen volledig tweede gesprek is afgenomen. De onderstaande analyse is beperkt tot deze 387 personen. In tabel 28 is de mate van samenhang aangegeven ( $\varphi$ ) tussen de vraag of werkloosheid al of niet als onbevredigend wordt ervaren en arbeidsbereidheid, gemeten op het eerste en tweede moment. In tabel 28 wordt gebruik gemaakt van de  $\varphi$ -coëfficiënt, omdat vanwege de zeer scheve verdeling van arbeidsbereidheid op het eerste moment (9,3% arbeidsbereid en 90,7% niet arbeidsbereid) geen betrouwbare  $r_t$ -coëfficiënten zijn aan te geven.

Tabel 28:

Mate van samenhang ( $\varphi$ ) tussen de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren en arbeidsbereidheid op het eerste en tweede moment.

	1	2	3	4
1. werkloosheid onbevredigend 1e interview	—			
2. arbeidsbereidheid 1e interview	.169	—		
3. werkloosheid onbevredigend 2e interview	.357	.127	—	
4. arbeidsbereidheid 2e interview	.258	.303	.148	—

Op grond van tabel 28 kan een nadere uitspraak gedaan worden over de vraag of de richting van het verband (1) mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren  $\longrightarrow$  arbeidsbereidheid is dan wel juist omgekeerd (2) arbeidsbereidheid  $\longrightarrow$  mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren. Heise heeft aangetoond, dat path-analysis op panel-gegevens — onder bepaalde voorwaarden — bij uitstek geschikt is om een uitspraak te doen over de richting van verbanden <sup>141)</sup>. Als (1) geldt moet de path-coëfficiënt van 1 op 4 groter zijn dan de path-coëfficiënt van 2 op 3. Volgen we de berekeningswijze zoals door Heise aangegeven, dan blijkt dit inderdaad het geval te zijn:  $p_{41} = .213 > p_{32} = .069$ . Als voldaan wil zijn aan de assumptie van *eenzijdigheid* van de causale richting, dan zou  $p_{32}$  tot nul moeten naderen.  $p_{32}$  blijkt niet alleen kleiner te zijn dan  $p_{41}$  maar nadert inderdaad ook tot nul. Model (1), waarvan we bij de theoretische inleiding zijn uitgegaan, blijft dus gehandhaafd.

Arbeidsbereidheid wordt voor 18,6% verklaard door de drie factoren in figuur 5.

Tabel 29:

De verklaarde variantie van arbeidsbereidheid, per onafhankelijke variabele en totaal; procentueel aandeel van elke onafhankelijke variabele in het totaal.

	verklaarde variantie	procentueel aandeel
mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren	7,7%	41,4%
opleidingsniveau	3,0%	16,1%
leeftijd	7,9%	42,5%
totaal	18,6%	100,0%

De onverklaarde variantie van arbeidsbereidheid blijft dus vrij groot; de path-coëfficiënt van de residu-faktor is .90.

Tot slot van deze paragraaf willen we nog ingaan op de relatie duur van de werkloosheid — arbeidsbereidheid. Kort werklozen zijn meer arbeidsbereid dan lang werklozen: 62,5% resp. 50,0%;  $\varphi = .126$ .

<sup>141)</sup> David R. Heise: Causal inference from panel data; in: E. F. Borgatta and G. W. Bohrnstedt: Sociological methodology 1970; San Francisco, 1970, pp. 1-12.

Dat kort werklozen meer arbeidsbereid zijn dan lang werklozen kan vooral verklaard worden door het feit, dat kort werklozen jonger zijn dan lang werklozen en — zoals we hebben gezien — een jongere leeftijd leidt tot meer arbeidsbereidheid. Bij constanthouding van leeftijd vermindert de relatie tussen duur van werkloosheid en arbeidsbereidheid met 33% tot .085. Enige directe werking van duur van werkloosheid op arbeidsbereidheid zou dus in werkelijkheid kunnen voorkomen, te meer daar de verbanden tussen duur van werkloosheid en de overige twee variabelen, die arbeidsbereidheid rechtstreeks beïnvloeden zeer laag zijn; een dergelijk direct effect is overigens in de path-analyse niet gevonden: de partiële correlatie tussen duur van werkloosheid en arbeidsbereidheid bedroeg slechts .04. Maar stel nu eens, dat er in werkelijkheid toch enig direct effect aanwezig is, dan doet de vraag zich voor of het reëel is te veronderstellen, dat de duur van de werkloosheid de arbeidsbereidheid bepaalt: (1) duur van werkloosheid  $\longrightarrow$  arbeidsbereidheid. Met name door de externe begeleidingscommissie is dit eerste model — dat gebaseerd is op de beschouwingen van Lazarsfeld en Eisenberg over aanpassingsmechanismen aan werkloosheid — in twijfel getrokken. Moet een alternatief model niet als reële mogelijkheid gezien worden: er zijn een aantal werklozen, die hun werkloosheid met geringe arbeidsbereidheid aanvangen, hetgeen leidt tot het voortduren van de werkloosheid: (2) arbeidsbereidheid  $\longrightarrow$  duur van de werkloosheid. Nu is het niet mogelijk om op basis van panel gegevens — zoals in het voorafgaande is gedaan bij de richting van het verband tussen mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren en arbeidsbereidheid — deze modellen te evalueren; alle werklozen, die continu werkloos zijn gebleven, zijn op het tweede moment ongeveer 5 - 6 maanden langer werkloos. Toch is er wel een mogelijkheid tot evaluatie, door een derde variabele in de beschouwing te betrekken; we kiezen een variabele waarvan de tijdsvolgorde vrij onbetwistbaar vastligt, namelijk herintreding. Dan is er de keuze tussen twee modellen<sup>142</sup>:

- (1) duur van de werkloosheid  $\longrightarrow$  arbeidsbereidheid  $\longrightarrow$  herintreding;
- (2) arbeidsbereidheid  $\longrightarrow$  duur van de werkloosheid  $\longrightarrow$  herintreding.

---

<sup>142</sup>) Deze twee modellen worden hier gepresenteerd als twee modellen waaruit de onderzoeker te kiezen heeft. De keuze betreft de vraag of duur van werkloosheid arbeidsbereidheid bepaalt of omgekeerd.



Bij constanthouding van arbeidsbereidheid daalt de relatie tussen duur van werkloosheid en herintreding van .203 naar .178: een vermindering in verklaarde variantie met 23%. Bij constanthouding van duur van werkloosheid daalt de relatie tussen arbeidsbereidheid en herintreding, van .253 naar .234: een vermindering in verklaarde variantie met 14%. Als men zou moeten kiezen tussen model (1) of model (2) dan blijft model (1) de voorkeur genieten, gezien de sterkere vermindering in verklaarde variantie; een bijzonder interessante keuze is het overigens niet, hetgeen de resultaten van de path-analyse reeds deden vermoeden.

**Par. 3.    *Direkte effecten op de overige endogene variabelen, die zelf geen direct effect hebben op herintreding.***

We besteden achtereenvolgens aandacht aan de directe effecten op:

- het al of niet onbevredigend vinden van werkloosheid;
- de relatieve economische deprivatie;
- de intrinsieke werkoriëntatie;
- de toekomstoriëntatie.

**Par. 3.1.    *Direkte effecten op het al of niet onbevredigend vinden van werkloosheid.***

In het onderstaande zijn de factoren nogmaals vermeld, die er naar onze mening toe kunnen leiden, dat werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren; tevens is de partiële correlatie met de onderhavige afhankelijke variabele opgenomen:

- mate van relatieve economische deprivatie (.07);
- mate van intrinsieke werkoriëntatie (.04);
- het absoluut niveau van de uitkering (— .15);
- het relatief niveau van de uitkering (.02);
- geslacht (— .09).

Het meest opvallende is wel, dat de partiële correlatiecoëfficiënt, die „significant” is, niet in de verwachte richting ligt; we hadden verwacht, dat naarmate het absoluut bedrag van de uitkering *lager* is, werkloosheid meer als onbevredigend wordt ervaren; het tegendeel blijkt het geval te zijn: naarmate het absoluut niveau van de uitkering *hoger* is, wordt werkloosheid als meer onbevredigend ervaren. Alle overige partiële correlaties liggen in de verwachte richting, doch zijn niet „significant”. Ook de hypothesen, dat het vrouw-zijn en afwezig-

heid van relatieve economische deprivatie er toe leiden, dat men de situatie van werkloosheid niet onbevredigend vindt, worden niet bevestigd. Uitdrukkelijk zij hier ook gewezen op het feit, dat een langere duur van werkloosheid niet leidt tot het minder onbevredigend vinden van werkloosheid; de afwezigheid van dit verband hadden we overigens verwacht.

Er blijkt nog één variabele een significante partiële correlatie met de afhankelijke variabele te vertonen: leeftijd; een jongere leeftijd leidt er toe, dat men de situatie van werkloosheid onbevredigend vindt (. 13).

Er zijn dus twee variabelen, die een rechtstreeks effect hebben op de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren: — het absoluut niveau van de uitkering, met een path-coëfficiënt van —. 39;  
— leeftijd, met een path-coëfficiënt van . 29.

De afhankelijke variabele wordt voor 16,0% verklaard.

Tabel 30:

De verklaarde variantie van de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren, per onafhankelijke variabele en totaal; procentueel aandeel van elke onafhankelijke variabele in het totaal.

	verklaarde variantie	procentueel aandeel
absoluut niveau van de uitkering	11,3%	70,6%
leeftijd	4,7%	29,4%
totaal	16,0%	100,0%

Voor al het absoluut niveau van de uitkering draagt bij tot verklaring. Merkwaardig blijft het feit, dat het absoluut niveau een negatief effect heeft en dat er een negatieve samenhang bestaat. Werklozen met een *lagere* uitkering (inclusief werklozen zonder uitkering) vinden werkloosheid minder onbevredigend dan werklozen met een *hogere* uitkering: 67,7% resp. 82,6%. Dit verband is reeds ter sprake gebracht in de paragraaf over de lineariteit van relaties; daar zijn we echter voorbijgegaan aan het merkwaardige feit, dat het aanwezige verband niet in de verwachte richting ligt (zie ook bijlage VIII, tabel 3a t/m 4b).

Het antwoord op de vraag, of de situatie van werkloosheid al of niet bevredigend is komt tot stand door afweging van de verschillende voordelen en nadelen van niet werken t.o.v. wel werken. Herinnerd zij aan het feit, dat vooral nadelen werden genoemd, niet alleen financiële nadelen, maar ook nadelen, die waarschijnlijk vooral voortvloeien uit het verlies van werk als zodanig. De redenen, waarom werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren hoeven dus voor de respondenten met lage en hoge absolute uitkering niet gelijk te zijn. Tabel 31 laat zien, of de respondenten met een lage absolute uitkering meer of minder bepaalde nadelen noemen dan respondenten met een hoge absolute uitkering. Vooraf zij nog opgemerkt, dat personen met een lage absolute uitkering enigszins minder intrinsiek georiënteerd zijn dan personen met een hoge absolute uitkering (39% resp. 45%); ofschoon wel in de verwachte richting is dit verband zwak.

Tabel 31:

De nadelen van niet werken met relatieve frequentie, naar absoluut niveau van de uitkering.

	laag absoluut niveau van de uitkering	hoog absoluut niveau van de uitkering	totaal
1. financieel nadeel	55,5%	41,4%	48,5%
2. doelloosheid	24,2%	29,7%	26,9%
3. geestelijke en lichamelijke spanningen	15,3%	28,1%	21,7%
4. gevoel van uitschakeling uit de maatschappij	9,2%	16,9%	13,0%
5. sociaal isolement	5,3%	6,7%	6,0%

Respondenten met een lage absolute uitkering blijken — zoals verwacht — meer financiële nadelen te vermelden dan respondenten met een hoge absolute uitkering doch minder die nadelen, die niet op financieel vlak liggen<sup>143)</sup>. Op deze wijze kan dus de volgende interpretatie gegeven worden van het negatief direkt effect van het absoluut niveau van de uitkering op de mate waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren: een hoog absoluut niveau van de uitkering leidt tot een minder bevredigende situatie van werkloosheid,

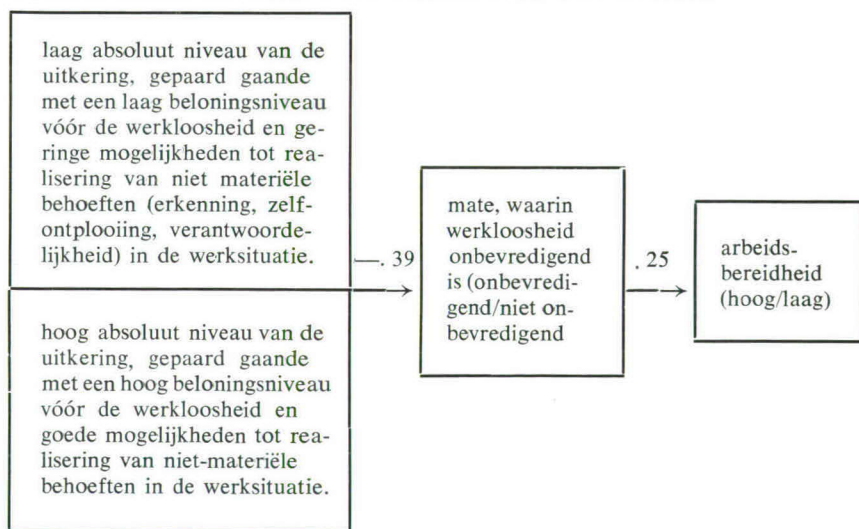
<sup>143)</sup> Ongeveer eenzelfde antwoordpatroon komt naar voren, indien een onderscheid gemaakt wordt tussen niet-intrinsiek en intrinsiek georiënteerden.



maar niet zozeer wat de financiële aspecten betreft, doch vooral wat de niet-financiële aspecten betreft. Of dit negatief effect in werkelijkheid wel moet worden toegeschreven aan het systeem van werkloosheidsvoorzieningen valt dan ook te betwijfelen; veeleer valt te denken aan het feit, dat personen met een hoge absolute uitkering er vóór hun werkloosheid blijkbaar in geslaagd zijn een hoog beloningsniveau te bereiken; (van de personen met lage uitkering of met geen uitkering had 17% vóór de werkloosheid een netto-loon van meer dan f 175,— per week en van de personen met een hoge uitkering ruim 75%) zij hebben ook een sterke binding met het arbeidsbestel verkregen; het verlies van werk leidt er dan toe, dat men de niet-financiële nadelen van werk sterker ervaart. Gezien het feit, dat het effect negatief is, is het zelfs niet geheel onwaarschijnlijk, dat in de *totale* analysegroep de niet-financiële nadelen de doorslag geven bij de beleving van een situatie van werkloosheid.

Als deze interpretatie juist is, dan opent dit aantrekkelijke perspectieven voor verdere doordinking. Men kan dan uitgaan van het volgende model.

Figuur 6: Theoretische relatie tussen werksituatie en arbeidsbereidheid.



De assumpties waarvan dit model uitgaat staan vermeld in het eerste blok. Als dit model geldt — en er is enige reden om het als juist aan te nemen — dan zou men kunnen stellen, dat een arbeidsbestel dat percentage niet-arbeidsbereide werklozen kent, dat het

gedeeltelijk zelf verdient: geeft men in de werksituatie (aan lager betaalden) onvoldoende kansen tot realisering van niet-materiële behoeften, dan is er een kans aanwezig, dat deze werknemers in geval van werkloosheid hun werkloosheid niet onbevredigend vinden, hetgeen leidt tot een afname van de arbeidsbereidheid. Dit model, dat als hypothetisch gepresenteerd wordt, geeft aanleiding tot verder fundamenteel onderzoek onder werkenden. De beleidsrelevantie van een dergelijk onderzoek lijkt ons zonder meer duidelijk; het voorgestelde model zou als uitgangspunt genomen kunnen worden bij onderzoek naar het oneigenlijk gebruik bij sociale verzekeringen in het algemeen.

Par. 3.2. *Direkte effecten op de mate van relatieve economische deprivatie.*

De mate van relatieve economische deprivatie zou naar verwachting bepaald worden door:

- het absoluut niveau van de uitkering;
- het relatief niveau van de uitkering.

De partiële correlaties zijn .01 en .05, dus niet significant. De volgende variabelen geven wel een „significante” partiële correlatie met de afhankelijke variabele te zien:

- de soort uitkering (.21);
- geslacht (— .19);
- leeftijd (.10).

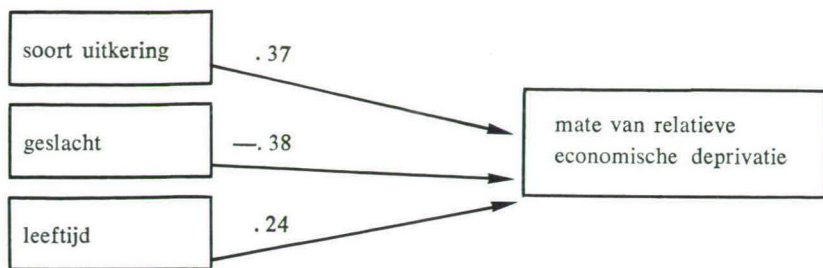
Werklozen, die een uitkering genieten, waarvoor geen premie wordt betaald (inclusief werklozen zonder uitkering), mannelijke werklozen en werklozen van jongere leeftijd zijn meer relatief economisch ge-depriveerd — zeggen dus meer dat ze moeilijker kunnen rondkomen vergeleken met de situatie vóór de werkloosheid — dan werklozen, die een uitkering genieten, waarvoor premie wordt betaald, vrouwelijke werklozen en werklozen van oudere leeftijd <sup>144</sup>).

Figuur 7 geeft de directe effecten op de mate van relatieve economische deprivatie.

---

<sup>144</sup>) In het rapport over de handhaving van de konsumptieve bestedingsmogelijkheden vormt de mate van relatieve economische deprivatie de voornaamste afhankelijke variabele; daar wordt dan ook nader op deze verbanden ingegaan.

Figuur 7: Direkte effecten op de mate van relatieve economische deprivatie.



De directe effecten van soort uitkering en geslacht zijn ongeveer even groot. Tabel 32 laat zien hoe groot de variantie is, die verklaard wordt door de drie factoren.

Tabel 32:

De verklaarde variantie van de mate van relatieve economische deprivatie, per onafhankelijke variabele en totaal; procentueel aandeel van elke onafhankelijke variabele in het totaal.

	verklaarde variantie	procentueel aandeel in de verklaarde variantie
soort uitkering	12,8%	46,2%
geslacht	10,6%	38,3%
leeftijd	4,3%	15,5%
totaal	27,7%	100,0%

### Par. 3.3. *Direkte effecten op de intrinsieke werkoriëntatie.*

De mate van intrinsieke werkoriëntatie werd afhankelijk gezien van — de mate van achievement-waarden oriëntatie, nader geïndiceerd door de mate van toekomstoriëntatie (partiële correlatie .09); — het opleidingsniveau (partiële correlatie —.16).

De hypothese, dat een toekomstoriëntatie op zich tot een intrinsieke arbeidsoriëntatie leidt wordt dus niet bevestigd, indien we het significantieniveau van .10 handhaven. Wel wordt de hypothese bevestigd, dat lager opgeleiden minder intrinsiek georiënteerd zijn dan hoger opgeleiden.

Het direkt effect van opleidingsniveau is gelijk aan het verband tussen opleidingsniveau en intrinsieke werkoriëntatie ( $r_t = p = -.37$ ). De verklaarde variantie bedraagt 13,7%.



Par. 3.4. *Direkte effecten op de toekomstoriëntatie.*

De hypothese, dat ouderen meer de achievement-waarden-oriëntatie geïndiceerd door de toekomstoriëntatie, bezitten wordt niet bevestigd; eerder zelfs het tegendeel (partiële correlatie: + . 07).

Alleen opleidingsniveau blijkt ook hier een significante partiële correlatie met de mate van toekomstoriëntatie te hebben: — . 20. Personen met lagere opleiding zijn minder op de toekomst gericht dan personen met hogere opleiding. De path-coëfficiënt is gelijk aan de tetrachorische correlatie-coëfficiënt:  $r_t = p = - . 42$ . De verklaarde variantie bedraagt 17,6%.

Par. 4. **Verbanden tussen herintreding en enkele onafhankelijke variabelen, die zelf geen rechtstreeks effect hebben op herintreding.**

Par. 4.1. *Reden van werkloosheid en herintreding.*

Werklozen, die na bedrijfssluiting of bedrijfsinkrimping werkloos zijn geworden, treden met 9,4% minder in dan overige werklozen;  $r_t = . 15$ .

Dit verband is als volgt opgebouwd <sup>145)</sup>.

Tabel 33:

Het verband tussen reden van werkloosheid en herintreding.

Indirekte effecten:	
via arbeidsbereidheid	. 01
via persoonlijke schatting van kansen	. 02
via mogelijkheden tot herintreding	. 03
via provincie	— . 01
via verhouding vraag/aanbod	. 00
via geslacht	— . 06
via leeftijd	. 09
totaal (theoretisch)	. 08
totaal (werkelijk)	. 15
afwijking in absolute zin	. 07

<sup>145)</sup> In de tabellen 33, 35, 36 wordt de theoretische samenhang aangegeven, zoals verkregen door middel van substitutie. Er kunnen afwijkingen voorkomen van de waargenomen verbanden. Voor dit verschil zijn de volgende verklaringen mogelijk:

- het model is niet juist omdat bepaalde assumpties niet opgaan, zoals de assumpties betreffende richting en lineariteit der verbanden;
- onbetrouwbaarheid van metingen en steekproeffluctuaties;
- niet voor alle respondenten geldt hetzelfde model.

Dat werklozen, die na bedrijfssluiting of inkrimping werkloos zijn geworden, minder gaan werken dan overige werklozen, is dus vooral te „danken” aan het feit, dat deze zelfde werklozen relatief ouder zijn dan de werklozen, die niet na sluiting of inkrimping werkloos zijn geworden. Een gelukkige omstandigheid mag genoemd worden, dat vrouwen minder getroffen worden door bedrijfssluiting en inkrimping.

Tabel 34:

Ontstaan van werkloosheid na bedrijfssluiting, bedrijfsinkrimping of niet, naar leeftijd en naar geslacht.

	jongeren		ouderen		vrouwen		mannen	
niet na bedrijfssluiting of bedrijfsinkrimping	261	68,5%	205	50,9%	151	71,9%	315	54,9%
na bedrijfssluiting of bedrijfsinkrimping	120	31,5%	198	49,1%	59	28,1%	259	45,1%
totaal	381	100,0%	403	100,0%	210	100,0%	574	100,0%

De reden, waarom juist aan dit verband tussen reden van werkloosheid en herintreding aandacht besteed wordt is mede gelegen in het sterk toenemend werkloosheidsniveau in Nederland ten tijde van de rapportering. Dit toenemende werkloosheidsniveau vindt mede zijn directe oorzaak in het toenemend aantal bedrijfssluitingen en inkrimpingen. In tabel 34 zou ook horizontaal gepercentageerd kunnen worden en dan blijkt, dat van de werklozen, die na bedrijfssluiting of inkrimping werkloos zijn geworden, er 62,3% behoren tot de ouderen en van de werklozen, die niet na bedrijfssluiting of inkrimping werkloos zijn geworden, slechts 44,0%. Dit verband wijst erop, dat een toenemend aantal bedrijfssluitingen meer werkloosheid van ouderen kan veroorzaken. Dit vermoeden wordt bevestigd door de opvatting van De Wildt. „De recessie in 1967 heeft in Midden Brabant relatief meer werkloosheid van ouderen veroorzaakt. Dit wordt o.a. beïnvloed door het feit, dat als bedrijven volledig sloten er geen keus was tussen afvoering van ouderen en jongeren. In het algemeen mag men namelijk stellen dat de oudere werknemers met veel dienstjaren via de zgn. anciënniteitsregel een stuk bescherming genieten. Ook art. 6 van het B.B.A. biedt in dit opzicht een stuk bescherming voor

de oudere werknemers”<sup>146</sup>). Tabel 34 maakt het nu mogelijk een voorzichtige voorspelling te doen over de vraag, welke problemen zich nog voor kunnen doen, indien de algemeen economische situatie zal stabiliseren. Op dat moment zal het werklozenbestand veel oudere werklozen bevatten. Indien dan ook op dat moment geen maatregelen op grote schaal zijn getroffen ter bevordering van de herintreding in het arbeidsproces van oudere werklozen, zal het werkloosheidsniveau relatief vrij hoog blijven.

Par. 4.2. *Mate van geschiktheid en herintreding.*

Geschikten treden met 11,7% meer in dan minder-geschikten;  $r_t = .18$ . Dit verband is als volgt opgebouwd.

Tabel 35:

Het verband tussen mate van geschiktheid en herintreding.

Indirekte effecten:	
via arbeidsbereidheid	.02
via persoonlijke schatting van kansen	.03
via mogelijkheden tot herintreding	.09
via provincie	—,01
via verhouding vraag/aanbod	.06
via geslacht	—,03
via leeftijd	.05
totaal (theoretisch)	.21
totaal (werkelijk)	.18
afwijking in absolute zin	.03

Op basis van de path-analyse, waarbij mogelijkheden tot herintreding als afhankelijke variabele is beschouwd, kon verwacht worden dat het indirect effect via mogelijkheden tot herintreding relatief groot zou zijn; het feit, dat men minder-geschikt is leidt tot geringe mogelijkheden (of tot een ongunstig oordeel van bemiddelaars over de mogelijkheden tot herintreding), hetgeen leidt tot niet-herintreding; het produkt van de path-coëfficiënten is:  $.57 \times .15 = .09$  dus gelijk aan de waarde vermeld in tabel 35.

<sup>146</sup>) A. J. de Wildt: De oudere werknemer en de arbeidsmarkt; in: Studiedagen Gemert: De positie van de oudere werknemer; Tilburg, 1970, blz. 15.



Het indirect effect van mate van geschiktheid via de verhouding vraag/aanbod is te groot om er zonder meer aan voorbij te gaan. Er bestaat een negatieve correlatie tussen mate van geschiktheid en verhouding vraag/aanbod: bij minder-geschikten is de verhouding vraag/aanbod gunstiger dan bij geschikten; (63,8% resp. 40,5%). Bij nadere beschouwing van de wijze van operationalisering van de verhouding vraag/aanbod is dit toch niet zo'n opvallend resultaat: het is namelijk een bekend feit, dat een gunstige verhouding tussen vraag en aanbod op de *totale* werkgelegenheidsmarkt gepaard kan gaan met een ongunstige verhouding op *deelmarkten*. Terwijl nu voor geschikten als waarde voor de verhouding vraag/aanbod is ingebracht de verhouding per geslacht, rayon én beroep, moest de dimensie „beroep” bij minder-geschikten buiten beschouwing blijven, omdat minder-geschikten in de statistieken niet over de verschillende beroepen worden verdeeld; de waarde voor minder-geschikten is dus meer gelijk aan de *totale* verhouding, weliswaar nog wel per rayon en geslacht. Hier moet dan ook nog herinnerd worden aan het merkwaardige negatieve verband tussen verhouding vraag/aanbod en herintreding: werklozen, bij wie de verhouding vraag/aanbod relatief gunstig is, treden met 9,9% minder in dan overige werklozen. Het blijkt nu, dat dit negatief verband mogelijk moet worden toegeschreven — gezien de wijze van operationalisering — aan de faktor mate van geschiktheid. Bij constanthouding van mate van geschiktheid blijft dit negatief verband echter gehandhaafd: bij geschikten blijft het verschil 9,9% en bij minder-geschikten wordt het 3,5%; beide verschillen blijven in de niet-verwachte richting. De aanbeveling om een zeer grondige studie te verrichten naar het probleem in hoeverre de geregistreerde vraag overeenkomt met de werkelijke vraag kan dus gehandhaafd blijven. Overigens zij hier nogmaals herinnerd aan de lage waarde van dit negatieve effect en aan het feit, dat het betreffende verhoudingscijfer nauwelijks bijdraagt tot verklaring van de variantie van herintreding.

#### Par. 4.3. *Duur van de werkloosheid en herintreding.*

Kort-werklozen treden meer in dan lang werklozen: 54,3% resp. 34,2%;  $r_t = .31$ .

Tabel 36:

Het verband tussen duur van werkloosheid en herintreding.

Indirekte effecten:	
via arbeidsbereidheid	. 03
via persoonlijke schatting van kansen	. 08
via mogelijkheden tot herintreding	. 06
via provincie	. 01
via verhouding vraag/aanbod	. 00
via geslacht	— . 02
via leeftijd	. 12
totaal (theoretisch)	. 28
totaal (werkelijk)	. 31
afwijking in absolute zin	. 03

De geringe mate van herintreding van lang werklozen wordt vooral veroorzaakt door het feit, dat lang werklozen ouder zijn dan kort werklozen.

Belangrijk is ook het indirecte effect via persoonlijke schatting van kansen. Gezien het feit, dat de duur van de werkloosheid een rechtstreeks effect heeft op de persoonlijke schatting van de kansen, kan aan dit indirect effect grotendeels de volgende interpretatie gegeven worden: het voortduren van de werkloosheid leidt tot een ongunstiger beoordeling van de kansen door de betrokkenen zelf (of m.a.w. tot een groter gevoel van berusting), hetgeen leidt tot geringere herintreding. Om de barrière van het gevoel van berusting te vermijden is dus bemiddeling in een vroeg stadium van werkloosheid aan te bevelen.

Hier moet nogmaals gewezen worden op de *afwezigheid* van een direct effect van de duur van werkloosheid op herintreding. In het eerste onderzoeksverslag is de conclusie getrokken, dat de duur van de werkloosheid gedeeltelijk ook een zelfstandige rol speelt<sup>147)</sup>. Het blijkt dat deze conclusie herroepen moet worden. Ook Stouthard en Wassenberg<sup>148)</sup> vinden een direct effect ( $p = .20$ ); dit directe effect noemen zij niet zonder meer inzichtelijk: „men zou kunnen veronderstellen dat naarmate de werkloosheid langer duurt, de desbetreffende werkloze door de werkgever als incapabel en minder gewenst wordt

<sup>147)</sup> J. van Wezei en K. Kapitány, op. cit., blz. 50.

<sup>148)</sup> Ph. C. Stouthard en H. Wassenberg, op. cit., blz. 59 en 63.

beschouwd; ook kan men veronderstellen dat naarmate de werkloosheid langer duurt, de bereidheid om weer te gaan werken afneemt. Toekomstig onderzoek zal moeten uitwijzen welke van deze veronderstellingen juist zijn". Tabel 36 laat zien, dat — gelet op de indirecte effecten via arbeidsbereidheid en mogelijkheden tot herintreding — *beide* veronderstellingen waarschijnlijk juist zijn. Het *belangrijkste* deel van het in vorig onderzoek gevonden directe effect zal echter toegeschreven moeten worden aan de werking via persoonlijke schatting van kansen: het voortduren van de werkloosheid leidt tot een toename van het gevoel van berusting, hetgeen leidt tot minder herintreding.

#### Par. 5. Offerbereidheid.

Werklozen, die we offerbereid hebben genoemd, treden met 16,9% meer in dan overige werklozen;  $r_t = .26$ . Terwijl de variabele „offerbereidheid” een van de centrale variabelen in het model is, kan dit verband niet bijzonder hoog worden genoemd. Reeds is gebleken, dat offerbereidheid volgens de path-analyse geen direct effect heeft op herintreding. In het navolgende zal eerst in paragraaf 5.1. het verband tussen offerbereidheid en herintreding uiteengelegd worden; om een interpretatie van de indirecte effecten te kunnen geven, moeten tijdens deze analyse de directe effecten op offerbereidheid bestudeerd worden; deze analyse in paragraaf 5.1. geeft de mogelijkheid, om nogmaals na te gaan of offerbereidheid inderdaad geen direct effect heeft op herintreding. In paragraaf 5.2. worden de bepalende factoren van de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met bepaalde inkonvenien ten behandeld.

##### Par. 5.1. *Het verband tussen offerbereidheid en herintreding en de directe effecten op offerbereidheid.*

Hoe het verband tussen offerbereidheid en herintreding is opgebouwd is aangegeven in tabel 37.



Tabel 37:

Het verband tussen offerbereidheid en herintreding.

Indirekte effecten:	
via arbeidsbereidheid	. 05
via persoonlijke schatting van kansen	. 02
via mogelijkheden tot herintreding	. 03
via provincie	. 03
via verhouding vraag/aanbod	. 01
via geslacht	. 06
via leeftijd	. 10
totaal (theoretisch)	. 30
totaal (werkelijk)	. 26
afwijking in absolute zin	. 04

Het verband tussen offerbereidheid en herintreding is achtereenvolgens vooral te danken aan het indirect effect via leeftijd, via geslacht en via arbeidsbereidheid. De interpretatie van een verband tussen twee variabelen — in dit geval tussen offerbereidheid en herintreding — is een belangrijk probleem, waarvoor men staat. De resultaten uit paragraaf 2.1. geven een eerste aanzet tot een mogelijke interpretatie. Daar is gebleken, dat leeftijd, geslacht en arbeidsbereidheid een direct effect hebben op herintreding. Indien deze drie factoren ook een direct effect hebben op offerbereidheid kan het verband tussen offerbereidheid en herintreding grotendeels als een schijnverband worden aangemerkt, dat te danken is aan de gemeenschappelijke oorzaken leeftijd, geslacht en arbeidsbereidheid.

Alvorens de directe effecten op offerbereidheid te bestuderen willen we eerst aandacht besteden aan de assumptie, dat arbeidsbereidheid oorzaak is van offerbereidheid. De richting van het verband tussen arbeidsbereidheid en offerbereidheid is immers minder eenduidig. Men staat voor de vraag: bepaalt de arbeidsbereidheid nu de offerbereidheid — hetgeen bij de theoretische uitwerking is verondersteld — of bepaalt de offerbereidheid de arbeidsbereidheid?

Om deze vraag te beantwoorden zal dezelfde weg gevolgd worden als bij beantwoording van de vraag betreffende de richting van het verband tussen de mate waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren en arbeidsbereidheid. De onderstaande analyse is ook hier beperkt tot de 387 personen, die continu werkloos zijn gebleven en bij wie een volledig tweede interview is afgenomen. In tabel 38 vindt

men de verbanden ( $\varphi$ ) tussen arbeidsbereidheid en offerbereidheid, gemeten op het eerste en tweede moment.

Tabel 38:

Mate van samenhang ( $\varphi$ ) tussen arbeidsbereidheid en offerbereidheid op het eerste en het tweede moment.

	1	2	3	4
1. arbeidsbereidheid 1e interview	—			
2. offerbereidheid 1e interview	.193	—		
3. arbeidsbereidheid 2e interview	.303	.151	—	
4. offerbereidheid 2e interview	.200	.185	.067	—

Een nadere uitspraak kan nu gedaan worden over de vraag, of de richting van het verband

(1) arbeidsbereidheid  $\longrightarrow$  offerbereidheid is, dan wel

(2) offerbereidheid  $\longrightarrow$  arbeidsbereidheid. Als (1) geldt moet de path-coëfficiënt van 1 op 4 (variabele-aanduiding zoals in tabel 38) groter zijn dan de path-coëfficiënt van 2 op 3. Dit blijkt het geval te zijn:  $p_{41} = .171 > p_{32} = .096$ . Het is niet geheel uitgesloten, dat hier sprake is van een tweezijdige relatie arbeidsbereidheid  $\rightleftarrows$  offerbereidheid, doch het effect van arbeidsbereidheid op offerbereidheid zal toch de doorslag geven. We beschouwen het daarom als gerechtvaardigd om bij de partiële correlatieberekening arbeidsbereidheid als een onafhankelijke variabele van offerbereidheid te zien.

In hoofdstuk I is de verwachting uitgesproken, dat de offerbereidheid rechtstreeks bepaald zal worden door:

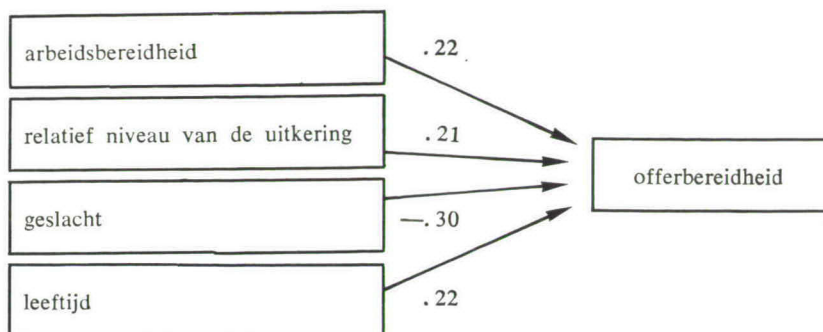
- de arbeidsbereidheid (partiële correlatie: .13) en
- leeftijd (partiële correlatie: .11).

Deze hypothesen blijken dus bevestigd te worden. Er zijn echter nog twee variabelen, die de offerbereidheid rechtstreeks blijken te beïnvloeden:

- het relatief niveau van de uitkering (partiële correlatie: .13) en
- geslacht (partiële correlatie: — .13).

Een geringe arbeidsbereidheid, een oudere leeftijd, een relatief hoog niveau van de uitkering en het vrouw-zijn leiden tot geringe offerbereidheid, d.w.z. een geringe bereidheid tot het aanvaarden van een baan met bepaalde inkonvenien ten. De path-coëfficiënten zijn gegeven in figuur 8.

Figuur 8: Direkte effecten op offerbereidheid.



Overheersend is het direct effect van geslacht; vervolgens volgen de directe effecten van leeftijd, arbeidsbereidheid en het relatief niveau van de uitkering. Wat dit laatste effect betreft, zij herinnerd aan het feit, dat in de analyse nu voor de vierde maal een direct effect ter sprake komt, dat uitgaat van één van de variabelen, die het systeem van werkloosheidsvoorzieningen indiceren. Het eerste effect was dat van de „soort uitkering” op de mogelijkheden tot herintreding; dit effect was zo gering, dat er niet veel aandacht aan besteed is. Het tweede effect was het positief effect van het absoluut niveau van de uitkering op de persoonlijke schatting van kansen; een mogelijke interpretatie is hier voor gegeven. Het derde effect was het negatief effect van het absoluut niveau van de uitkering op de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren; voor dit merkwaardige negatieve effect is naar onze mening een bevredigende verklaring gevonden. Het directe effect van het relatief niveau van de uitkering op offerbereidheid zal inderdaad wel toegeschreven moeten worden aan het systeem van werkloosheidsvoorzieningen: een relatief hoge uitkering leidt tot een geringere bereidheid tot het aanvaarden van een baan met bepaalde inkonvenienten.

Uit figuur 8 blijkt, dat leeftijd, geslacht en arbeidsbereidheid ook een direct effect hebben op offerbereidheid (naast een direct effect op herintreding), zodat het verband tussen offerbereidheid en herintreding inderdaad kan worden aangemerkt als een schijnverband. Dit bevestigt bovendien de bevinding, dat offerbereidheid geen rechtstreeks effect heeft op herintreding, zodat er geen werking toegeschreven moet worden aan het relatief niveau van de uitkering via offerbereidheid op herintreding.

Door de vier factoren wordt 27,9% van de variantie van offerbereidheid verklaard.



Tabel 39:

De verklaarde variantie van offerbereidheid per onafhankelijke variabele en totaal; procentueel aandeel van elke onafhankelijke variabele in het totaal.

	verklaarde variantie	procentueel aandeel
arbeidsbereidheid	7,5%	26,9%
relatief niveau van de uitkering	5,6%	20,1%
geslacht	8,4%	30,1%
leeftijd	6,4%	22,9%
totaal	27,9%	100,0%

De belangrijkste conclusie van heel deze analyse is naar onze mening, dat het resultaat van de path-analyse, waarbij herintreding als afhankelijke variabele is beschouwd, wordt bevestigd: offerbereidheid heeft geen direkt effect op herintreding. Voor het beleid, dat gericht is op een zo goed mogelijke onderlinge afstemming van vraag en aanbod in de diverse sectoren van de arbeidsmarkt is dit een teleurstellend resultaat. Dit resultaat kan namelijk betekenen, dat het weinig ter zake doet of werklozen een meer of minder stringente voorselectie toepassen van de betrekkingen, waaruit zij willen kiezen; stelt men in verschillende opzichten minder hoge eisen (men wil bijvoorbeeld wel een baan aanvaarden met een lager beloningsniveau, met pendel, migratie, omscholing, vuil werk) dan leidt dit niet tot een grotere kans op herintreding. Teleurstellend is dit resultaat, omdat bijvoorbeeld aan geografische en beroepsmobiliteit in het algemeen grote waarde wordt gehecht om tot een evenwichtige arbeidsmarkt-situatie te geraken. Een nader onderzoek naar de redenen, waarom offerbereidheid geen effect heeft op herintreding verdient dan ook hoge prioriteit.

De vragen, die gesteld zijn om de offerbereidheid te meten, betreffen een *hypothetisch* aanbod. Het is mogelijk, dat een bereidheids-verklaring op een *hypothetisch* aanbod weinig zegt van een reactie op een *werkelijk* aanbod. Uit de onderzoeksresultaten van het tweede interview valt iets naders te zeggen over dit vermoeden. Van de 784 respondenten zijn er in de tussenperiode 347 gaan werken, van wie er in februari 1971 43 niet meer werkten en 304 nog steeds; bij 267

van deze 304 respondenten is een volledig tweede gesprek afgenomen. Beperken we ons tot deze 267 respondenten, dan blijkt dat van de personen, die in september hebben gezegd, dat ze wel een baan met verhuizing zouden aannemen er 8,4% inderdaad een baan met verhuizing hebben aangenomen, terwijl van de respondenten, die hebben gezegd dat ze een dergelijke baan niet zouden aannemen, geen enkele respondent een baan met verhuizing heeft aangenomen. Indien men de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met pendel beschouwt komt eenzelfde resultaat naar voren: van de respondenten, die zich in september bereid hebben verklaard tot het aanvaarden van een baan met pendel, waarvoor men dagelijks minstens 1 uur heen en 1 uur terug zou moeten reizen, heeft 8,6% een dergelijke baan aangenomen, van de overige respondenten niemand. Ons beperkend tot deze twee componenten van offerbereidheid kan dus gesteld worden, dat men er vrij zeker van kan zijn, dat respondenten, die zich niet bereid verklaren tot het aanvaarden van een baan met een bepaalde inkonveniënt in de toekomst een dergelijke baan ook niet zullen aannemen; van respondenten, die zich wel bereid verklaren tot het aanvaarden van een baan met een bepaalde inkonveniënt, mag men van een bepaald — weliswaar gering — percentage verwachten, dat ze een dergelijke baan zullen aannemen.

In de vragen, die in september gesteld zijn om de offerbereidheid te meten, zijn voorwaarden vermeld, waaraan het hypothetisch aanbod voldoet: het aanbod betreft werk naar de zin van betrokkene met voldoende loon en bij een baan met verhuizing of pendel komen de verhuis- of pendelkosten voor rekening van de werkgever. Een tweede mogelijke verklaring voor het feit, dat offerbereidheid geen direkt effect heeft op herintreding kan zijn, dat een werkelijk aanbod in de periode september/februari niet aan deze voorwaarden heeft voldaan.

Voor een derde verklaring zij hier herinnerd aan het feit, waarom we eigenlijk verwachtten, dat offerbereidheid een rechtstreeks effect zou hebben op herintreding. Bij offerbereiden verwachtten we meer herintreding dan bij niet-offerbereiden, omdat het aantal beschikbare betrekkingen groter zou zijn bij offerbereiden dan bij niet-offerbereiden. Nu is het mogelijk, dat deze laatste assumptie niet vervuld is. Een reden hiervoor kan zijn, dat offerbereiden relatief slecht geïnformeerd zijn over de beschikbare banen in andere beroepen of gebieden, zodat aanbod en vraag elkaar niet vinden. Een tweede reden kan ook zijn, dat de vraag naar arbeidskrachten zich slechts

richt op een zeer nauw omgrensd aanbod, wonend in de naaste omgeving en behorend tot bepaalde beroepsgroepen, zodat offerbereiden niet de gelegenheid krijgen om hun bereidheidsverklaring in gedrag om te zetten <sup>149)</sup>. Een werving op zeer beperkte deelmarkten zou veroorzaakt kunnen worden door de extra-kosten, die een werving op ruimere deelmarkten met zich meebrengt (pendel-, verhuis- en omscholingskosten) en door een opvatting van de vraagzijde, dat het aanbod (in casu de werklozen) weinig offerbereid is, bijvoorbeeld niet bereid is tot geografische en beroepsmobiliteit.

Verder fundamenteel onderzoek zou moeten uitwijzen, welke verklaringen juist zijn.

Ondanks het feit, dat offerbereidheid geen direkt effect heeft op herintreding, blijft het zinvol de samengestelde variabele offerbereidheid uiteen te leggen in de componenten en na te gaan door welke factoren deze bereidheid tot het aanvaarden van een baan met bepaalde inkonveniënten bepaald wordt. Het blijft zinvol, omdat men in ieder geval kan zeggen, dat personen, die zich niet bereid verklaren tot het aanvaarden van een baan met een bepaalde inkonveniënt, een dergelijke baan in de toekomst niet zullen aannemen. Als de tweede en derde verklaring van de afwezigheid van het direkt effect van offerbereidheid op herintreding juist zijn, dan zou bij de personen, die zich bereid verklaren tot het aanvaarden van een baan met een bepaalde inkonveniënt, het percentage, dat een dergelijke baan in de toekomst inderdaad zal aannemen, op een hoger niveau gebracht kunnen worden.

#### Par. 5.2. *De bepalende factoren van de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met bepaalde inkonveniënten.*

Met behulp van de methode der kontrasterende groepen, aan welke methode in hoofdstuk III reeds aandacht is besteed, zal worden nagegaan welke factoren in verband staan met de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met lager loon, met vuil werk, met ploegendienst, met migratie, met pendel of met omscholing. Als onafhankelijke variabelen worden de variabelen 3 t/m 22 in het theoretisch model beschouwd; voor deze variabelen zijn de meest verfijnde verdelingen gebruikt. Daarnaast zijn nog als onafhankelijke variabelen beschouwd:

---

<sup>149)</sup> Het zou aanbeveling verdienen om het informatieniveau van de aanbodzijde en de voorkeuren van de vraagzijde bij een eventueel nieuw onderzoek expliciet als variabelen in het model op te nemen.



- het beroep, dat men vóór de werkloosheid heeft uitgeoefend;
- de bedrijfstak, waarin men werkzaam was vóór de werkloosheid;
- de netto-verdiensten, vóór de werkloosheid;
- de frequentie van de werkloosheid in de laatste vijf jaar;
- het netto-loon, dat men denkt te verdienen in het beroep waarvoor men staat ingeschreven;
- het netto-loon, dat men minstens wil verdienen, voordat men een baan aanneemt;
- het feit, of men al of niet voordelen noemt, verbonden aan werkloosheid;
- het feit, of men al of niet nadelen noemt, verbonden aan werkloosheid;
- de verhouding tussen het netto-loon, dat men denkt te verdienen in het beroep waarvoor men staat ingeschreven, en het netto-loon vóór de werkloosheid;
- de verhouding tussen het netto-bedrag van de uitkering en het loon, dat men denkt te verdienen;
- de verhouding tussen het netto-bedrag van de uitkering en het netto minimaal gewenst loon bij de volgende betrekking;
- de verhouding tussen het netto minimaal gewenst loon en het netto-loon vóór de werkloosheid;
- de verhouding tussen het netto minimaal gewenst loon en het netto-loon, dat men denkt te verdienen in het beroep, waarvoor men staat ingeschreven.

Tot slot wordt nog per deelmarkt de bereidheid tot geografische en beroepsmobiliteit bestudeerd.

Par. 5.2.1. *De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met een netto-loon, dat lager is dan het netto-loon in de baan vóór de werkloosheid.*

In hoofdstuk III is gebleken, dat bij ruim 24% het minimaal gewenst loon beneden het laatstgenoten loon ligt; deze personen zijn economisch offerbereid genoemd. De resultaten van de contrast-groepenanalyse zijn weergegeven in tabel 40. In tabel 40 is achter-eenvolgens weergegeven: de onafhankelijke variabele, de tweedeling met maximaal contrast, het aantal in elke groep, het percentage dat economisch offerbereid is en de mate van predictieverbetering, die gelijk is aan de tau van Goodman en Kruskal. Onafhankelijke variabelen, die minder dan 5% predictieverbetering opleveren, zijn niet in deze tabel opgenomen.

Tabel 40:

De belangrijkste variabelen die in verband staan met het al of niet bereid zijn tot het aanvaarden van een baan, waarvan het netto-loon lager is dan in de baan vóór de werkloosheid.

variabele	tweedeling	aantal	percentage dat economisch offerbereid is	tau
1. de verhouding tussen het nettoloon, dat men denkt te verdienen in het beroep, waarvoor men staat ingeschreven, en het netto-loon vóór de werkloosheid.	a. 90% of minder b. evenveel of meer + onbekend (81)	120 664	82% 14%	.331
2. het netto-loon per week vóór de werkloosheid.	a. f 225 of minder per week + onbekend (11) b. meer dan f 225 per week	574 210	14% 53%	.167
3. het relatief niveau van de uitkering.	a. 60% of minder + geen uitkering (112) b. 70% of meer + onbekend (30)	225 559	44% 16%	.088
4. het netto-loon, dat men denkt te verdienen in het beroep, waarvoor men staat ingeschreven.	a. f 225 of minder per week + onbekend (71) b. meer dan f 225 per week	554 230	18% 40%	.055

Of men al of niet economisch offerbereid is blijkt zeer sterk afhankelijk te zijn van de verhouding tussen het loon dat men denkt te verdienen, en de verdiensten vóór de werkloosheid. Zowel bij deze onafhankelijke variabele als bij de afhankelijke variabele staat het netto-loon vóór de werkloosheid in de noemer. Dat de betreffende verhouding zo'n sterk verband vertoont met economische offerbereidheid moet dan ook verklaard worden uit het feit, dat de bedragen die in de teller staan, dicht bij elkaar liggen: bij 47% der respondenten is dan ook het minimaal gewenst loon gelijk aan het loon, dat men denkt te verdienen; bij bijna 12% bedraagt het minimaal gewenst loon 90% van het loon dat men denkt te verdienen en bij ruim 7% is het minimaal gewenst 110% van het loon dat men denkt te verdienen. Er blijkt dus een zeer sterke concentratie van het minimaal gewenst loon rondom het loon, dat men haalbaar acht.

Uit tabel 40 blijkt voorts dat lager betaalden minder economisch offerbereid zijn dan hoger betaalden. Ook het relatief niveau van de uitkering blijkt invloed uit te oefenen; als aanvulling op tabel 40 zij gesteld, dat van de 112 personen zonder uitkering 32% economisch offerbereid is. Tenslotte blijkt ook het netto-loon, dat men denkt te verdienen, invloed uit te oefenen.

Par. 5.2.2. *De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met minder plezierig werk.*

Zoals men zich uit hoofdstuk III zal herinneren, is de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met minder plezierig werk b.v. met veel stank en lawaai, bijzonder gering: slechts 17% heeft zich bereid verklaard tot het aanvaarden van een dergelijke baan. Dit percentage geldt onder de voorwaarde, dat het een baan is met voldoende loon. Niet alleen is de bereidheid over de totale analysegroep genomen gering, doch er vallen ook geen specifieke groepen aan te wijzen, bij wie de bereidheid hoger of lager is: geen enkele onafhankelijke variabele levert een tau op, die hoger is dan 0.05. Gezien deze resultaten zal de werving voor banen met minder plezierig werk een sterk trial-en-error karakter moeten dragen, daar de werving niet gericht kan geschieden. Daar deze onderzoeksresultaten zelfs voor werklozen gelden, moet het voor de toekomst bijna onmogelijk worden geacht betrekkingen met minder plezierig werk te doen bezetten door nederlandse werknemers.



Par. 5.2.3. *De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met ploegendienst.*

Ook de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met ploegendienst is vrij gering: 32%. Ook bij deze komponent van offerbereidheid vallen geen specifieke groepen aan te wijzen, bij wie de bereidheid hoger of lager is. Gezien het feit, dat toch nog ongeveer 1/3 bereid is tot het aanvaarden van een baan met ploegendienst, moet voldoende bezetting van banen met ploegendienst mogelijk zijn; doch ook hier zal de rekrutering van groepen werknemers, die een baan met ploegendienst willen aanvaarden, moeizaam verlopen.

Par. 5.2.4. *De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing.*

Het percentage werklozen, dat bereid is een baan met verhuizing te aanvaarden, bedraagt 54%. In de vraag is de voorwaarde vermeld, dat het werk naar de zin van betrokkene is met voldoende loon, terwijl de verhuiskosten voor rekening van de werkgever komen.

In tabel 41 zijn de belangrijkste onafhankelijke variabelen opgenomen, die bij de eerste stap van de contrastgroepenanalyse naar voren kwamen.

Uit tabel 41 blijkt, dat vrouwen aanzienlijk minder bereid zijn een baan met verhuizing te aanvaarden dan mannen. Dit zal gedeeltelijk verklaard moeten worden door het feit, dat een gedeelte van de vrouwen (gehuwde vrouwen) gebonden is aan de woonplaats van de man: gehuwde vrouwen blijken inderdaad minder bereid te zijn tot het aanvaarden van een baan met verhuizing dan ongehuwde vrouwen: 21% resp. 35%. De binding aan de woonplaats van de man kan dus wel een gedeeltelijke verklaring geven voor de geringere bereidheid van vrouwen; ongehuwde vrouwen zijn echter blijkbaar ook aanzienlijk minder bereid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing dan mannen; geslacht oefent dus los van de burgerlijke staat invloed uit.

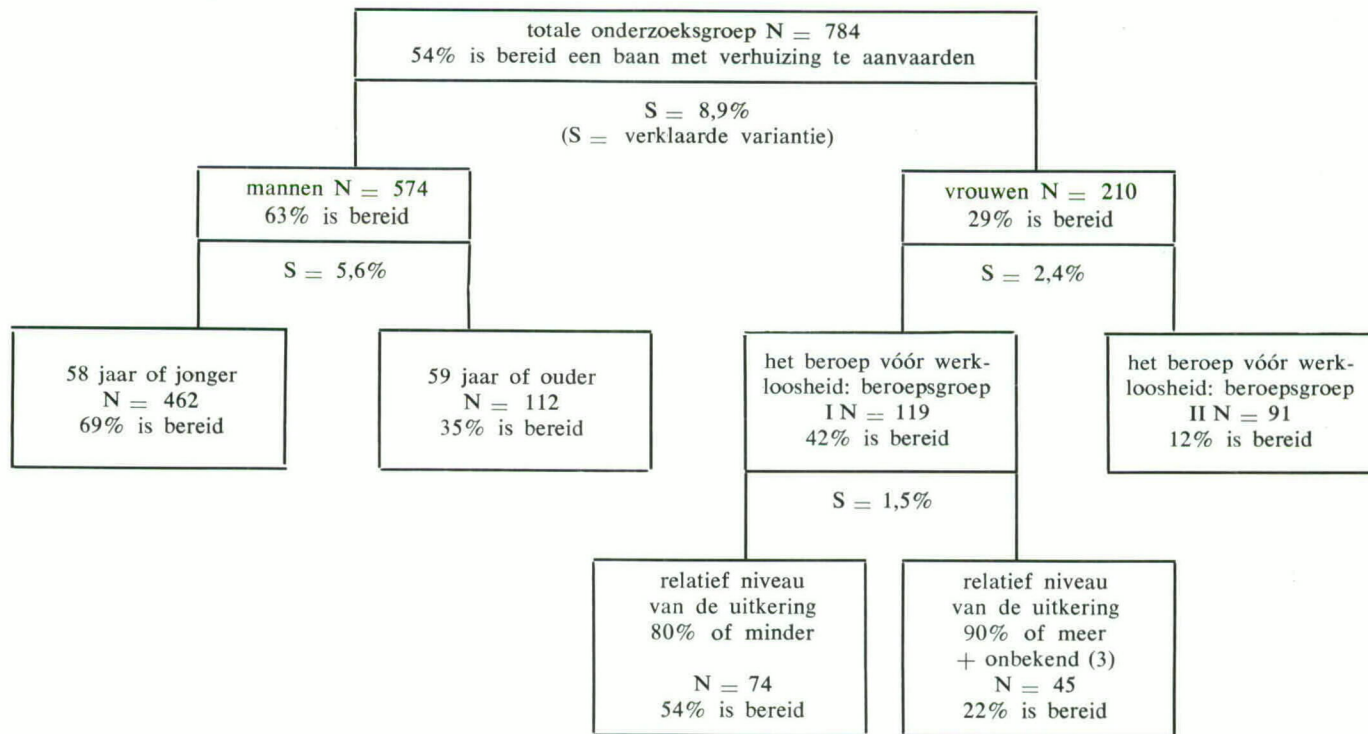
We komen tot interessante bevindingen als we binnen de mannen en binnen de vrouwen de analyse voortzetten. Het resultaat van deze analyse is opgenomen in figuur 9.

Tabel 41:

De belangrijkste variabelen, die in verband staan met de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing.

variabele	tweedeling	aantal	percentage dat bereid is een baan met verhuizing te aanvaarden	tau
1. geslacht	a. mannen b. vrouwen	574 210	63% 29%	.089
2. het netto-loon, dat men minimaal wenst te verdienen.	a. meer dan f 150 per week b. f 150 of minder per week + onbe- kend (35)	513 271	62% 37%	.057
3. het netto-loon, dat men denkt te ver- dienen in het beroep, waarvoor men staat ingeschreven.	a. meer dan f 125 per week b. f 125 of minder per week + onbe- kend (71)	576 208	61% 35%	.053

Figuur 9: Overzicht van het resultaat van de contrastgroepenanalyse betreffende de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing.





Figuur 9 laat uitkomen, dat bij de mannen leeftijd een vrij belangrijke verklarende faktor is: jongere mannen zijn voor 69% bereid en oudere mannen voor 35%. De predictieverbetering bedraagt 5,6%; in de eerste stap verklaarde leeftijd slechts 4,5%. Het feit, dat er bij de vrouwen een enigszins kromlijinig verband bestaat tussen leeftijd en bereidheid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing geeft de verklaring voor de relatief grotere predictieverbetering door leeftijd in de tweede stap: bij de vrouwen is de bereidheid op zeer jonge leeftijd gering; deze bereidheid tot verhuizing wordt groter op middelbare leeftijd en daalt tenslotte weer op oudere leeftijd. Bij de mannen is het betreffende verband rechtlijnig: hoe ouder de mannen zijn, des te minder zijn ze bereid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing.

Bij de vrouwen blijkt vooral het beroep, dat men vóór de werkloosheid heeft uitgeoefend, van belang te zijn. Tot beroepsgroep I behoren vooral: sociaal- en geneeskundig personeel (25), handelspersoneel (30) en huishoudelijk personeel (35); beroepsgroep II bestaat vooral uit kantoor- en onderwijzend personeel (51) en naaisters (19).

Er is ook nog een derde stap van de contrastgroepenanalyse uitgevoerd: bij de jongere en bij de oudere mannen kwam het beroep als meest verklarende faktor naar voren. De indeling in beroepen bestaat uit 26 categorieën; het is niet uitgesloten dat deze tweedelingen op basis van toeval tot stand kwamen. Daarom wordt afgezien van rapportering, temeer daar door het beroep bij de jongere en oudere mannen tesamen slechts 4,6% werd verklaard. Bij de vrouwen in beroepsgroep I bleek het relatief niveau van de uitkering nog van belang te zijn: bij de 74 vrouwen in beroepsgroep I, bij wie het relatief niveau van de uitkering 80% of minder bedroeg, is 54% bereid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing, bij de overige 45 vrouwen: 22%. Voor de vrouwen in beroepsgroep II is geen derde stap uitgevoerd. Opvallend bij deze derde stap is vooral, dat binnen de mannen van 58 jaar of jonger geen tweedeling meer naar voren komt naar leeftijd; hieruit kan geconcludeerd worden, dat althans bij mannen de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing pas op echt oudere leeftijd (rondom 60 jaar) sterk daalt.

Samenvattend kan gesteld worden, dat geslacht en leeftijd de belangrijkste verklarende factoren zijn. De overige onafhankelijke variabelen blijken van minder belang. Ook de werkloosheidsvoorzieningen blijken nauwelijks invloed uit te oefenen op de bereidheid

tot het aanvaarden van een baan met verhuizing; een uitzondering moet gemaakt worden voor het relatief niveau van de uitkering, dat enige invloed blijkt uit te oefenen bij de vrouwen in beroepsgroep I. Ook de variabele „provincie” blijkt een niet zodanige invloed uit te oefenen, dat ze in tabel 41 kon worden opgenomen. Overigens zullen we in het laatste gedeelte van deze paragraaf nog aandacht besteden aan de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing per provincie.

*Par. 5.2.5. De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met pendel.*

Van de onderzoeksgroep is 73% bereid tot het aanvaarden van een baan met pendel. Het betreft ook hier een baan met werk naar de zin van betrokkene en met voldoende loon, terwijl de reisduur dagelijks 1 uur heen en 1 uur terug is; in de vraag is verder de voorwaarde opgenomen, dat de reiskosten voor rekening van de werkgever komen.

Tabel 42 vermeldt de variabelen, die in de eerste stap van de kontrastgroepenanalyse meer dan 5% predictieverbetering opleverden.

Tabel 42:

De belangrijkste variabelen, die in verband staan met de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met pendel.

variabele	tweedeling	aantal	percentage, dat bereid is een baan met pendel te aanvaarden	tau
1. leeftijd	a. 59 jaar of jonger	656	78%	.073
	b. 60 jaar of ouder	128	45%	
2. het beroep, waar- voor men inge- schreven staat op het arbeidsbureau	a. beroepsgroep I	158	49%	.068
	b. beroepsgroep II + onbekend (15)	626	78%	
3. geslacht	a. mannen	574	80%	.068
	b. vrouwen	210	53%	

Van de werklozen, die 59 jaar of jonger zijn, blijkt 78% bereid tot het aanvaarden van een baan met pendel en van de „oudere” werklozen 45%. Ook het beroep, waarvoor men staat ingeschreven op het arbeidsbureau blijkt vrij belangrijk te zijn. Beroepsgroep I bestaat vooral uit: huishoudelijk personeel (44), ongeschoolden (30), sociaal- en geneeskundig personeel (26), textielarbeiders (17) en kleermakers (15). Beroepsgroep II bestaat vooral uit: kantoor- en onderwijzend personeel (144), handelspersoneel (113), personeel in algemene dienst (93), metaalbewerkers (63), bouwvakarbeiders (51), verkeerspersoneel (40), landbouwpersoneel (29) en kunst- en sportbeoefenaren (28) en horecapersoneel (23). Tenslotte blijkt ook hier „geslacht” invloed uit te oefenen. Alle overige onafhankelijke variabelen geven minder dan 5% predictieverbetering, dus ook de variabelen relatief en absoluut niveau van de uitkering en de variabele provincie.

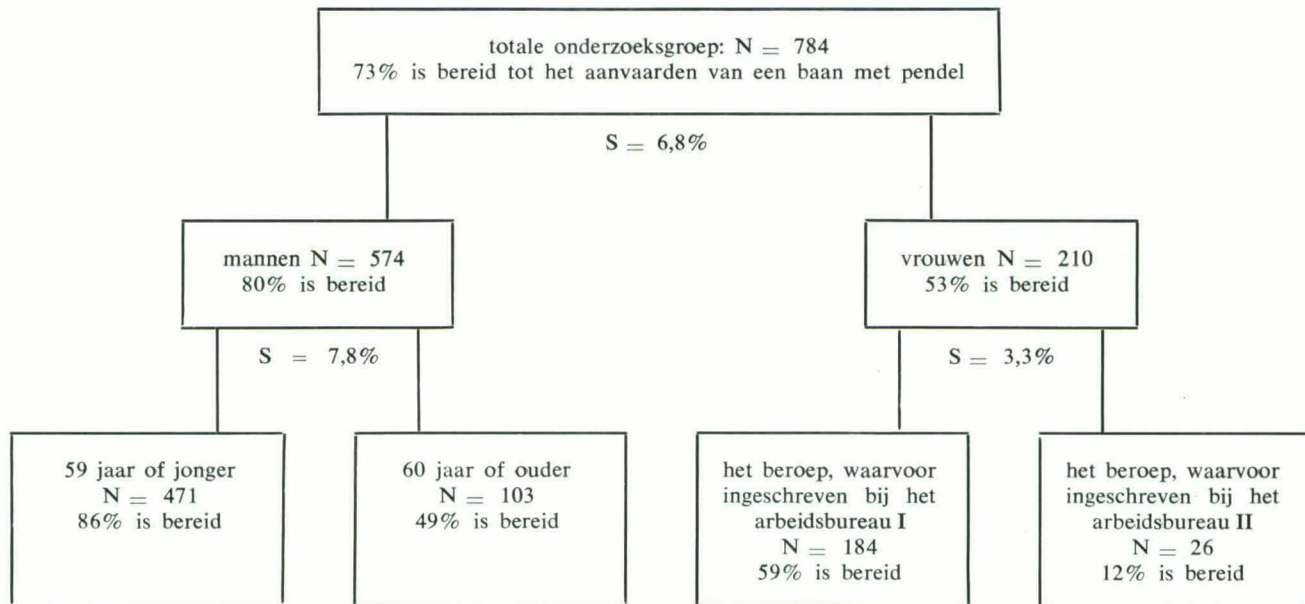
Binnen de mannen en vrouwen is een tweede stap uitgevoerd. De beslissing om binnen de mannen en binnen de vrouwen de analyse voort te zetten maakt vergelijking met de resultaten van de analyse betreffende de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing mogelijk.

„Jongere” mannen blijken meer bereid te zijn tot het aanvaarden van een baan met pendel dan „oudere” mannen: 86% resp. 49%. Bij de vrouwen blijkt het beroep, waarvoor men staat ingeschreven bij het arbeidsbureau de meest verklarende faktor te zijn; beroepsgroep I bestaat vooral uit kantoor- en onderwijzend personeel (58), huishoudelijk personeel (36), handelspersoneel (24), sociaal- en geneeskundig personeel (23) en personeel in algemene dienst (19); beroepsgroep II bestaat vooral uit ongeschoolde arbeidsters of fabrieksarbeidsters (10).

De derde stap van de contrastgroepenanalyse laat weer splitsingen zien naar beroep. Ook hier blijkt „leeftijd” geen nieuwe tweedeling op te leveren.



Figuur 10: Overzicht van het resultaat van de contrastgroepenanalyse betreffende de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met pendel.



Par. 5.2.6. *De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met omscholing.*

Ruim 51% geeft te kennen een baan met omscholing te zullen aannemen, gesteld dat het werk naar de zin van betrokkene is met bovendien voldoende loon.

Alleen de variabele leeftijd blijkt in de eerste stap de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met omscholing vrij goed te voorspellen: de mate van predictieverbetering is 9,6%. Van de 158 ouderen (58 jaar of ouder) is slechts 20% bereid een dergelijke baan te aanvaarden, van de overige leeftijdskategorie (57 jaar of jonger: 626 personen) 59%.

Het verband tussen leeftijd en de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met omscholing is meer volledig weergegeven in tabel 43.

Tabel 43:

De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met omscholing per leeftijds-kategorie.

	aantal in de groep	percentage, dat bereid is een baan met omscholing te aanvaarden
58 jaar of ouder	158	20%
45 - 47 jaar	211	51%
35 - 44 jaar	117	50%
25 - 34 jaar	165	66%
jonger dan 25 jaar	133	71%
totaal	784	51%

Binnen de groep van 35 - 57 jaar zijn er nauwelijks verschillen in bereidheid tot het aanvaarden van een baan met omscholing. Een sterke vermindering in bereidheid treedt dus op relatief zeer hoge leeftijd op: dit resultaat kan zonder meer verrassend genoemd worden.

In de eerste stap levert ook nog de beroepsgroep, waarvoor men is ingeschreven bij het arbeidsbureau, een redelijke predictieverbetering op van 4,5%. Maken we tegelijkertijd een indeling naar leeftijd en beroep dan verkrijgen we het volgende beeld:

Tabel 44:

De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met omscholing per leeftijdsgroep en beroepsgroep.

	aantal in de groep	percentage, dat bereid is een baan met omscholing te aanvaarden
jonger dan 58 jaar en behorend tot beroepsgroep I	210	44%
jonger dan 58 jaar en behorend tot beroepsgroep II	416	67%
ouder dan 57 jaar en behorend tot beroepsgroep I	48	2%
ouder dan 57 jaar en behorend tot beroepsgroep II	110	28%
totaal	784	51%

Beroepsgroep I bestaat uit de volgende voornaamste categorieën: bouwvakarbeiders (51), huishoudelijk personeel (44), landbouwpersoneel (29), kunst- en sportbeoefenaren (28), sociaal- en geneeskundig personeel (26), textielarbeiders (17), kleermakers (15) en ongeschoolden (30).

De belangrijkste beroepsgroepen in categorie II zijn: kantoor- en onderwijzend personeel (144), handelsonderzoekers (113), personeel in algemene dienst (93), metaalbewerkers (63), verkeerspersoneel (40) en horecapersoneel (23).

Uit tabel 44 valt te concluderen, dat de invloed van leeftijd binnen beide beroepsgroepen ongeveer even groot is. Anderzijds is ook de invloed van beroepsgroep binnen beide leeftijdsgroepen ongeveer even groot. Zeer opvallend is, dat tot beroepsgroep I ook een aantal beroepen behoren, waarvoor de vraag in de toekomst waarschijnlijk een contractie zal gaan vertonen.

De overige onafhankelijke variabelen blijken een zeer geringe bijdrage te leveren tot verklaring van de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met omscholing. Dus ook het systeem van werkloosheidsvoorzieningen, meetbaar gemaakt door het relatief en absoluut niveau van de uitkering en door de soort uitkering, geeft een geringe (minder dan 5% predictieverbetering) verklaring. Opvallend is vooral ook dat de variabele geslacht geen invloed uitoefent; bij de bereidheid tot geografische mobiliteit was geslacht een van de belangrijkste verklarende factoren.



Geslacht zou men één van de criteria kunnen noemen om deelmarkten te onderscheiden; belangrijke andere criteria kunnen zijn: provincie en beroep. Deze analyse van de bepalende factoren van de componenten van offerbereidheid zal worden afgesloten met een analyse van de bereidheid tot geografische- en beroepsmobiliteit per deelmarkt naar geslacht, naar provincie en naar beroep. We beperken ons tot de geografische- en beroepsmobiliteit, omdat beide mobiliteitsvormen als belangrijke middelen worden gezien om tot een zo goed mogelijke onderlinge afstemming van vraag en aanbod in de diverse sectoren van de arbeidsmarkt te geraken.

Par. 5.2.7. *De bereidheid tot geografische- en beroepsmobiliteit per deelmarkt.*

*Geslacht.*

Tabel 45:

De geografische- en beroepsmobiliteitsbereidheid naar geslacht (proc.).

	bereid tot verhuizing	bereid tot pendel	bereid tot omscholing
mannen	63%	80%	51%
vrouwen	29%	53%	50%
totaal	54%	73%	51%

Tabel 45 laat zeer duidelijk uitkomen, dat vrouwen minder bereid zijn tot geografische mobiliteit dan mannen; er zijn nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met omscholing. Dit resultaat wijst erop, dat een evenwichtige situatie op de deelmarkt voor vrouwenarbeid gemakkelijker bereikt kan worden door een beleid, dat gericht is op beroepsmobiliteit dan door een beleid, dat gericht is op geografische mobiliteit. Dit onderzoeksresultaat krijgt nog een groter belang, indien men het feit, dat de omscholingsmogelijkheden juist voor vrouwen geringer zijn dan voor mannen, in de beschouwing betreft.

*Provincie.*

Tabel 46:

De bereidheid tot geografische en beroepsmobiliteit per provincie en gewest (proc.).

	bereid tot verhuizing	bereid tot pendel	bereid tot omscholing
Groningen	39%	81%	35%
Friesland	50%	72%	56%
Drente	35%	63%	45%
Noorden	39%	70%	44%
Overijssel	53%	45%	20%
Gelderland	59%	71%	49%
Oosten	58%	66%	43%
Utrecht	59%	70%	59%
Noord-Holland	53%	75%	53%
Zuid-Holland	68%	86%	54%
Westen	60%	77%	55%
Zeeland	74%	91%	39%
Noord-Brabant	47%	68%	49%
Limburg	51%	67%	60%
Zuiden	51%	70%	51%
totaal	54%	73%	51%

De bereidheid tot verhuizing is in het Noorden vrij gering, terwijl in het Westen van Nederland de bereidheid tot verhuizing juist relatief groot is. Gezien deze resultaten kan men wel enig vertrouwen hebben in het welslagen van een beleid, dat gericht is op een verdere uitstraling van de Randstad Holland, voorzover het welslagen van dit beleid althans afhankelijk is van de bereidheid van de aanbodzijde op de arbeidsmarkt. Deze conclusie wordt wel met enig voorbehoud gegeven, daar dit onderzoek geen uitspraken toelaat over de bereidheid tot verhuizing naar bepaalde gebieden. De bereidheid tot pendel is in het Noorden nauwelijks geringer dan in geheel Nederland. De bereidheid tot omscholing is ook in de Randstad het grootst en in het

Oosten en Noorden het geringst; deze relatief geringe bereidheid tot beroepsmobiliteit in het Noorden zou remmend kunnen werken op de ontwikkeling van de vraag in het Noorden.

### *Beroep.*

Onder beroep moet verstaan worden het beroep, waarvoor men staat ingeschreven op het arbeidsbureau. We beschouwen alleen die beroepen, waarvan in de onderzoeksgroep 30 of meer respondenten voorkomen.

Tabel 47:

De bereidheid tot geografische en beroepsmobiliteit per beroep (proc.).

	bereid tot verhuizing	bereid tot pendel	bereid tot omscholing
bouwvakarbeiders	65%	86%	41%
metaalbewerkers	57%	79%	54%
handelspersoneel	63%	88%	62%
verkeerspersoneel	65%	78%	60%
kantoor- en onderwijzend personeel	52%	70%	56%
huishoudelijk personeel	36%	48%	32%
personeel in algemene dienst	53%	68%	56%
ongeschoolden	40%	57%	33%
totaal	54%	73%	51%

De bereidheid tot geografische mobiliteit is bij bouwvakarbeiders relatief groot, terwijl de bereidheid tot beroepsmobiliteit relatief gering is: deze resultaten geven niet direkt aanleiding tot de vrees, dat via werkloosheid een „leegloop” uit het bouwvakberoep<sup>150)</sup> plaatsvindt. Ook bij metaalbewerkers, het handelspersoneel en het verkeerspersoneel is de bereidheid tot geografische mobiliteit vrij groot, bij handelspersoneel en verkeerspersoneel is eveneens de bereidheid tot beroepsmobiliteit groot. Bij het kantoor- en onderwijzend personeel ligt zowel

<sup>150)</sup> Het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid stelt thans, in samenwerking met het Instituut voor Arbeidsvraagstukken, een onderzoek in naar de ontwikkeling van de werkgelegenheid en werkloosheid in de bouwnijverheid. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen van belang zijn voor evaluatie van de ontwikkeling van het bestand in de bouwnijverheid.



de bereidheid tot geografische mobiliteit als de bereidheid tot beroepsmobiliteit rondom het gemiddelde; dit is ook het geval bij het personeel in algemene dienst. Het huishoudelijk personeel en ongeschoolden zijn in relatief geringe mate bereid tot geografische- én beroepsmobiliteit.

#### **Par. 6. Het kwalitatieve aspect van de herintreding in het arbeidsproces.**

Bij de probleemstelling is de doelstelling van het arbeidsmarkt-beleid naar voren gebracht, dat de beschikbare arbeidskrachten kwalitatief zo volledig mogelijk moeten worden benut. In deze paragraaf willen we nagaan in hoeverre de werklozen, die zijn gaan werken, er in geslaagd zijn een adequate functie te vinden.

Zoals reeds gezegd zijn er van de 784 respondenten 347 gaan werken in de periode september 1970 — februari/maart 1971; bij 37 personen is geen nadere informatie bekend, daar bij hen geen volledig tweede gesprek is afgenomen. Ons beperkend tot de overige 310 respondenten kan gesteld worden, dat er van deze 310 in februari/maart nog 267 (86,1%) werkzaam waren, terwijl er 43 (13,9%) weer werkloos waren. De volgende analyse is beperkt tot bovengenoemde 267 respondenten.

Zoals reeds gezegd is de bedoeling van deze paragraaf aan te geven, in hoeverre men er in geslaagd is een adequate functie te vinden. Indirekt valt deze vraag te beantwoorden door een vergelijking te maken met de baan vóór de werkloosheid. Deze vergelijking zal eerst gemaakt worden voor wat betreft het niveau van de functie en het netto-beloningsniveau. Daarna behandelen we de waardering van de baan door de respondenten zelf. Tot slot willen we nog aandacht besteden aan de vraag via welke weg men aan een baan is gekomen.

##### *Par. 6.1. Het niveau van de functie en het netto-beloningsniveau vergeleken met de baan vóór de werkloosheid.*

Voor de indeling naar niveau van de functie is gebruik gemaakt van de beroepenclassificatie, volgens welke de beroepen ingedeeld worden in zeven beroepenklassen naar het vereiste niveau van verstandelijke aanleg<sup>151</sup>).

---

<sup>151</sup>) Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid: Classificatie van de beroepen naar hun onderlinge verwantschap; Den Haag, 1952.

De volgende indeling wordt gehanteerd:

- 1. zeer eenvoudige arbeid;
- 2. eenvoudige arbeid;
- 3. enigszins ingewikkelde arbeid;
- 4. vrij ingewikkelde arbeid;
- 5. ingewikkelde arbeid;
- 6. zeer ingewikkelde arbeid;
- 7. praktische arbeid op wetenschappelijke grondslag of zuiver wetenschappelijke arbeid.

Het niveau van vereiste aanleg voor het beroep na de werkloosheid is vergeleken met dat voor het beroep vóór de werkloosheid.

Om deze vergelijking uit te kunnen voeren moet het niveau zowel van het beroep vóór de werkloosheid als van het huidige beroep bekend zijn. Bij 256 van de 267 respondenten was dit het geval. Tabel 48 geeft aan, in hoeverre er overgangen zijn in het niveau van beroep; tevens is een onderscheid gemaakt naar het beroepsniveau vóór de werkloosheid.

Tabel 48:  
Het huidig beroepsniveau vergeleken met het niveau vóór de werkloosheid, naar het beroepsniveau vóór de werkloosheid.

	laag beroeps- niveau vóór de werkloosheid (niveau: 1,2,3,4)		hoog beroeps- niveau vóór de werkloosheid (niveau: 5,6,7)		totaal	
huidig niveau hoger	64	38,8%	12	13,2%	76	29,7%
huidig niveau gelijk	73	44,2%	27	29,7%	100	39,1%
huidig niveau lager	28	17,0%	52	57,1%	80	31,3%
totaal	165	100,0%	91	100,0%	256	100,1%

Uit tabel 48 valt te concluderen, dat gemiddeld genomen het beroepsniveau even hoog blijft: het percentage respondenten, bij wie het huidig niveau lager is, is ongeveer gelijk aan het percentage respondenten, bij wie het huidig niveau hoger is. Uit meer gespecificeerde gegevens is gebleken, dat het *gemiddeld* niveau vóór de werk-

loosheid 4,02 is en na de werkloosheid 3,98. Ofschoon het *gemiddeld* niveau gelijk blijft, vinden er toch belangrijke verschuivingen plaats: slechts 39% blijft gelijk in niveau. Opvallend is, dat bij de respondenten met een lager beroepsniveau vóór de werkloosheid in geringe mate sprake is van een daling van het niveau, eerder zelfs van een stijging, terwijl bij de respondenten met een hoger beroepsniveau vóór de werkloosheid in sterke mate sprake is van een daling van het niveau.

De verschuivingen in tabel 48 hoeven geen werkelijke verschuivingen in niveau van beroep te betekenen; een onbetrouwbare codering van het niveau van beroep mag niet uitgesloten worden. In de opvatting, dat tabel 48 werkelijke verschuivingen aangeeft, kan men meer vertrouwen hebben, als zal blijken, dat er in het netto-beloningsniveau (per week) verschuivingen plaatsvinden. Het netto-loon is gekodeerd in categorieën van *f* 25, beginnend met *f* 50, 50 of minder, *f* 50,51 — *f* 75,50 enz. en eindigend met *f* 450,51 of meer. Bij 241 respondenten is het netto-loon voor beide banen bekend.

Tabel 49:

Het huidig netto-loon vergeleken met het netto-loon vóór de werkloosheid, naar het netto-loon vóór de werkloosheid.

	laag netto-loon vóór de werkloosheid ( <i>f</i> 175,50 of minder per week)		hoog netto-loon vóór de werkloosheid ( <i>f</i> 175,51 of meer per week)		totaal	
huidig netto-loon hoger	63	45,7%	21	20,4%	84	34,9%
huidig netto-loon gelijk	58	42,0%	15	14,6%	73	30,3%
huidig netto-loon lager	17	12,3%	67	65,0%	84	34,9%
totaal	138	100,0%	103	100,0%	241	100,1%

Het aantal respondenten, bij wie het netto-loon hoger is, is gelijk aan het aantal respondenten, bij wie het netto-loon lager is. Uit meer gespecificeerde gegevens is gebleken, dat het *gemiddeld* netto-loon na de werkloosheid niettemin iets lager is dan het *gemiddeld* netto-loon vóór de werkloosheid: *f* 171 resp. *f* 182 per week. Er is dus sprake van een lichte daling in het gemiddeld netto-loon, ondanks



het feit dat het netto-loon in Nederland stijgt. Het bedrag van  $f$  171 zou dan ook eerder vergeleken moeten worden met het gemiddeld netto-loon vóór de werkloosheid vermeerderd met de procentuele stijging in de periode september 1970 — februari/maart 1971. Volgens een zeer globale schatting kan de stijging van het netto-loon in de periode oktober 1970 — april 1971 bij benadering gesteld worden op 6% <sup>152)</sup>. Dit betekent, dat het bedrag van  $f$  182 minstens 6% hoger zou zijn in februari/maart 1971, indien de betreffende werklozen niet werkloos waren geworden doch continu hadden gewerkt: bij afwezigheid van werkloosheid zou het gemiddeld netto-loon in februari/maart 1971 ongeveer  $f$  193 zijn geweest. Werkloosheid brengt dus voor de onderzoeksgroep gemiddeld in feite een verlies in netto-loon met zich mee van  $f$  193 —  $f$  171 =  $f$  22 of relatief ruim 11%. Werkloosheid heeft dus niet alleen consequenties voor het niveau van het besteedbaar inkomen *tijdens* de werkloosheid doch ook voor het niveau *na* de werkloosheid. Een hoge werkloosheid op een bepaald moment brengt dus een lagere totale netto-loonsom met zich mee op een moment, dat deze werkloosheid is opgeheven. Dit onderzoeksresultaat kan voor economen aanleiding geven tot nader onderzoek naar de relatie tussen werkloosheid en inflatie. Voor de meeste respondenten ligt het tijdstip van het begin van de werkloosheid eerder dan september 1970, zodat de schatting van het verlies aan netto-loon door werkloosheid van 11% een minimum-schatting is. Werkloosheid brengt niet alleen een verlaging van het gemiddeld beloningsniveau met zich mee, doch ook een geringere spreiding in het beloningsniveau: vóór de werkloosheid is de spreiding in het netto-beloningsniveau, uitgedrukt in de standaarddeviatie,  $f$  100 en na de werkloosheid  $f$  78; werkloosheid leidt dus tot inkomensnivellering <sup>153)</sup>. Deze bevindingen nodigen uit tot onderzoeken, die expliciet als probleemstelling kiezen: de relatie tussen werkloosheid, inflatie en inkomensnivellering.

Evenals in tabel 48 constateren we ook in tabel 49 belangrijke verschuivingen: relatief veel hoger betaalden gaan in loon achteruit, terwijl bij de lager betaalden relatief veel personen in loon vooruit gaan. De opvatting, dat tabel 48 in werkelijkheid een proces van verticale mobiliteit blootlegt, wordt ondersteund door de resultaten van tabel 49.

<sup>152)</sup> Mededeling van A. M. van 't Hof: Centraal Bureau voor de Statistiek, Hoofdafdeling sociaal economische statistieken.

<sup>153)</sup> Deze conclusie is beperkt tot de personen, die werkloos zijn geweest.

Par. 6.2. *De waardering van de baan door de respondent zelf.*

Aan de 267 respondenten is bij het tweede gesprek de volgende vraag voorgelegd: „Ik geef U nu een kaart, waarop een aantal punten staan die te maken hebben met uw huidige baan. Wilt U voor deze punten één voor één aangeven of U erop vooruitgegaan bent, gelijkgebleven of erop achteruitgegaan bent, vergeleken met uw baan voor de werkloosheid in september 1970?” Op deze kaart stonden de punten, die in de volgende tabel zijn aangegeven.

Nu kan men opwerpen, dat een *oordeel* over vooruitgang of achteruitgang nog weinig zegt over de vraag of er in *werkelijkheid* sprake is van vooruitgang of achteruitgang. Deze opvatting kan wat enkele aspecten van het werk betreft aan een nader onderzoek worden onderworpen. Van de personen, die zeggen dat ze in loon vooruit zijn gegaan is in werkelijkheid 55% in loon vooruitgegaan, 32% is gelijk gebleven in loon en 13% is achteruitgegaan; van de personen, die zeggen, dat ze in loon achteruit zijn gegaan is in werkelijkheid 3% vooruitgegaan, 23% gelijk gebleven in loon en 74% achteruitgegaan. Van de personen, die vinden dat ze in de mogelijkheid tot ontplooien vooruit zijn gegaan is 35% in niveau van beroep vooruitgegaan, 42% gelijk gebleven en 23% achteruitgegaan; van de personen, die vinden, dat ze in de mogelijkheid tot ontplooien achteruit zijn gegaan is 23% in niveau van beroep vooruitgegaan, 17% gelijk gebleven en 60% achteruitgegaan. Meer voorbeelden zouden te geven zijn: deze voorbeelden komen hierin overeen, dat het antwoord „achteruitgegaan” betrouwbaarder is dan het antwoord „vooruitgegaan” (of „gelijk gebleven”). De kans is groot dat het antwoord „achteruitgegaan” een werkelijke achteruitgang betekent: vandaar vermelden we in de volgende tabel alleen het percentage dat „achteruitgegaan” heeft geantwoord. Zie volgende bladzijde, tabel 50.

Achteruitgang komt vooral voor wat betreft het loon, het werk zelf, de afwisseling in het werk en de wijze van leidinggeven; wat betreft de omgang met collega's, de werksfeer, de werkzekerheid en de pensioenregeling gaat een gering percentage achteruit.

Aan de respondenten is ook nog de volgende slotvraag voorgelegd: „Als U uw huidige baan nu vergelijkt met uw vorige baan, bent U er dan over het geheel genomen op vooruitgegaan, gelijkgebleven of op achteruitgegaan?” Zie volgende bladzijde, tabel 51.

Tabel 50:

Het percentage respondentent dat zegt achteruitgegaan te zijn betreffende een aantal punten in de huidige baan vergeleken met de baan vóór de werkloosheid.

het loon	28%
de mogelijkheid u te ontplooiën	13%
de werkzekerheid	7%
de promotiekansen	13%
de mogelijkheid iets te betekenen in de maatschappij	12%
de omgang met collega's	6%
de verantwoordelijkheid	12%
de werktijden	17%
de pensioenregeling	8%
het werk zelf	21%
de werksfeer	7%
de wijze van leiding geven	19%
de afwisseling in het werk	20%

Tabel 51:

Algemene beoordeling van de huidige baan vergeleken met de baan vóór de werkloosheid.

vooruitgegaan	142	53,2%
gelijk gebleven	72	27,0%
achteruitgegaan	53	19,8%
totaal	267	100,0%

Over het geheel genomen zijn er meer respondenten vooruitgegaan dan achteruitgegaan. In de verdere analyse is nog aandacht besteed aan de vraag of er verschillen zijn tussen

- vrouwen en mannen;
- jongeren en ouderen;
- lager en hoger opgeleiden;
- werklozen met een laag relatief niveau van de uitkering en werklozen met een hoog relatief niveau van de uitkering;
- werklozen met een lage absolute uitkering en werklozen met een hoge absolute uitkering.



Bij deze vergelijkingen zijn de tweedelingen gebruikt van tabel 16.

Van de vrouwen is 72,1% vooruitgegaan en 11,8% achteruitgegaan, van de mannen 46,7% resp. 22,6%. Men zal zich herinneren dat het vrouw-zijn leidt tot niet herintreding; wat het kwalitatief aspect van de herinschakeling betreft is de tendens juist omgekeerd: vrouwen gaan meer vooruit dan mannen.

Van de jongeren is 57,9% vooruitgegaan en 16,8% achteruitgegaan; voor de ouderen zijn deze percentages: 41,6% resp. 27,3%. We zien in dit onderzoek dus dat ouderen aan een tweevoudige handicap onderhevig zijn: oudere werklozen hebben überhaupt minder kans om een baan te vinden dan jongere werklozen en als ouderen een baan vinden, dan gaan ze in het algemeen meer achteruit dan jongeren.

Lager opgeleiden zijn met 50,5% vooruitgegaan en met 15,5% achteruitgegaan; bij de hoger opgeleiden zijn deze percentages: 54,9% resp. 22,6%. Er zijn dus geringe verschillen tussen lager en hoger opgeleiden wat betreft de beoordeling over het algemeen genomen. Wat het aspect loon betreft zijn er wel duidelijke verschillen: van de lager opgeleiden zegt 14,6% achteruitgegaan te zijn in loon en van de hoger opgeleiden 36,6%.

Bij de probleemstelling is gesteld, dat het probleem, in hoeverre een lagere uitkering tijdens de werkloosheid aanleiding is tot het aanvaarden van een lager gekwalificeerde dienstbetrekking, de bijzondere aandacht verdient. Richten we de aandacht op het relatief niveau van de uitkering dan geven de resultaten geen aanleiding tot bevestiging van dit vermoeden. Van de personen met een laag relatief niveau van de uitkering tijdens de werkloosheid is 57,1% vooruitgegaan en 16,0% achteruitgegaan; bij de personen met een hoog relatief niveau van de uitkering zijn deze percentages 50,0% resp. 23,0%.

Merkwaardig is het verband tussen het absoluut niveau van de uitkering en de beoordeling van de baan: van de personen met een lage absolute uitkering is 64,8% vooruitgegaan en 12,0% achteruitgegaan, van de personen met een hoge absolute uitkering 40,0% resp. 28,8%. Personen met een lage absolute uitkering zijn dus meer vooruitgegaan dan personen met een hoge absolute uitkering.

Dit verband kan nader gespecificeerd worden bij constanthouding van het netto-loon vóór de werkloosheid, zoals blijkt uit de volgende tabel.

Tabel 52:

Het absoluut bedrag van de uitkering tijdens de werkloosheid en de algemene beoordeling van de huidige baan vergeleken met de baan vóór de werkloosheid, naar het netto-loon vóór de werkloosheid.

	laag netto-loon vóór de werkloosheid (f 175,50 of minder per week)		hoog netto-loon vóór de werkloosheid (f 175,51 of meer per week)	
	lage absolute uitkering	hoge absolute uitkering	lage absolute uitkering	hoge absolute uitkering
voortuitgegaan	81 68,6%	13 46,4%	11 47,8%	36 37,5%
gelijk gebleven	23 19,5%	11 39,3%	9 39,1%	28 29,2%
achteruitgegaan	14 11,9%	4 14,3%	3 13,0%	32 33,3%
totaal	118 100,0%	28 100,0%	23 99,9%	96 100,0%

Vooral bij de hoger betaalden gaan de personen met een hoge absolute uitkering meer achteruit dan de personen met een lage absolute uitkering. Toekomstig onderzoek zou een nadere interpretatie van deze bevinding moeten geven.

### Par. 6.3. De wijze waarop men aan een baan is gekomen.

Aan de respondenten is de volgende vraag voorgelegd: „Kunt U mij zeggen hoe U aan Uw huidige baan bent gekomen?” Onderstaande tabel geeft de antwoordverdeling.

Tabel 53:

De wijze, waarop men aan een baan is gekomen.

via een advertentie	77	28,8%
door zelf te gaan vragen	69	25,8%
via familie, vrienden en kennissen	55	20,6%
via het arbeidsbureau	34	12,7%
gevraagd door de werkgever	26	9,7%
anders	6	2,3%
totaal	267	99,9%

Tabel 53 spreekt voor zich. Vooral via informele kanalen vindt men een baan. Opvallend is het resultaat, dat slechts 12,7% een baan via het arbeidsbureau heeft gevonden; dit percentage geldt als de betrokkenen zelf als informant optreden. Bij het eerste gedeelte van het onderzoek, waarbij de ambtenaren op de arbeidsbureaus als informant optraden, had 22,4% een baan via het arbeidsbureau gevonden. Overigens moet het niet geheel uitgesloten worden, dat de personen, die zeggen dat ze „via een advertentie” of „door zelf te gaan vragen” aan een baan zijn gekomen, van het arbeidsbureau een eerste aanwijzing hebben gekregen.

Tabel 53 zegt in feite alleen iets over de kwantitatieve betekenis van de verschillende allocatiekanalen. Voor het arbeidsmarktbeleid is ook de relatie tussen de wijze waarop men aan een baan is gekomen en de beoordeling van de baan van belang.

Tabel 54:

De wijze, waarop men aan een baan is gekomen en de beoordeling van de baan.

	vooruit- gegaan		gelijk- gebleven		achteruit- gegaan		totaal	
via een adver- tentie	50	64,9%	18	23,4%	9	11,7%	77	100,0%
door zelf te gaan vragen	34	49,3%	26	37,7%	9	13,0%	69	100,0%
via familie, vrienden, kennissen	30	54,5%	7	12,7%	18	32,7%	55	99,9%
via het arbeids- bureau	10	29,4%	9	26,5%	15	44,1%	34	100,0%
gevraagd door de werkgever	16	61,5%	8	30,8%	2	7,7%	26	100,0%
anders	2	33,3%	4	66,7%	—	—	6	100,0%
totaal	142	53,2%	72	27,0%	53	19,8%	267	100,0%

Uit tabel 54 blijkt, dat de respondenten, die via de belangrijkste allocatie-kanalen een baan hebben gevonden, meer vooruit zijn ge-  
gaan dan de respondenten, die via het arbeidsbureau een baan hebben  
gevonden; van de personen, die gevraagd zijn door de werkgever zijn  
er eveneens relatief veel vooruitgegaan en weinig achteruitgegaan.



## HOOFDSTUK V.

### SAMENVATTING EN EVALUATIE VAN DE ONDERZOEKS-RESULTATEN.

Als we de onderzoeksstrategie na de probleemstelling moeten aan-geven zouden we dit als volgt willen doen. Uitgaande van begrippen zoals mogelijkheden tot herintreding, arbeidsbereidheid, offerbereid-heid, persoonlijke inferioriteit, marktinferioriteit en het systeem van werkloosheidsvoorzieningen zijn bij de hypotheseformulering de be-palende factoren van herintreding aangegeven. Vervolgens zijn deze begrippen geoperationaliseerd door concreet waarneembare groot-heden. Tenslotte zijn de relaties aangegeven tussen deze concreet waarneembare grootheden.

We geven er de voorkeur aan om in deze samenvatting zoveel mogelijk een terugkoppeling te doen plaatsvinden naar deze begrip-pen<sup>154</sup>). Een dergelijke conceptuele oriëntatie is een essentiële voor-waarde voor meer systematische cumulatieve theorie-vorming betref-fende herintreding van werklozen in het arbeidsproces. Door een conceptuele oriëntatie krijgen de relaties een betekenis los van de concrete historische situatie en los van de concrete beleidsproblema-tiek. Terwijl de relaties tussen waarneembare grootheden aan snelle veranderingen onderhevig kunnen zijn is dit bij de relaties tussen begrippen minder het geval. Door overheidsbeïnvloeding en corri-gerende maatregelen zou de relatie tussen leeftijd en herintreding bijvoorbeeld op vrij korte termijn kunnen veranderen. De conclusie echter dat persoonlijke inferioriteit een belangrijke bepalende faktor is van herintreding zal op langere termijn houdbaar zijn. Is thans leeftijd een goede indicator van persoonlijke inferioriteit, over 20 jaar zou b.v. opleiding een goede indicator kunnen zijn en over 40 jaar het uitgeoefende beroep of het feit dat men in de produktiesektor dan wel in de dienstensektor beroepservaring heeft.

De exogene variabelen in het model verwijzen naar drie begrippen:  
— persoonlijke inferioriteit (duur van de werkloosheid, leeftijd, mate van geschiktheid, geslacht en mate van specialisatie);

---

<sup>154</sup>) Joseph Lopreato and Letitia Alston: Ideal types and the idealization strategy; in: *American Sociological Review*, vol. 35, febr. 1970, nr. 1, pp. 88-96. David Willer and Murray Webster, jr.: Theoretical concepts and observables; in: *American Sociological Review*, vol. 35, aug. 1970, nr. 4, pp. 748-756.

- marktinferioriteit (opleiding, verhouding vraag/aanbod, provincie, beroepsgroep en het feit of werkloosheid is ontstaan na bedrijfs-sluiting of inkrimping of niet);
- het systeem van werkloosheidsvoorzieningen (het absoluut niveau van de uitkering, het relatief niveau van de uitkering en de soort uitkering).

Naast deze drie begrippen zijn voorts centrale begrippen:

- de mogelijkheden tot herintreding;
- de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding;
- de arbeidsbereidheid;
- de offerbereidheid.

Alvorens deze begrippen aan de orde te stellen zij nog twee opmerkingen gemaakt. Er is gebleken, dat leeftijd en geslacht belangrijke directe effecten hebben op herintreding. We hadden verwacht, dat deze twee variabelen vooral via de mogelijkheden tot herintreding invloed op herintreding zouden hebben. Het begrip mogelijkheden tot herintreding is gemeten door een vraag aan de bemiddelaars. Deze vraag luidde: „Wat vindt U als deskundige van de kansen van betrokkene om binnen een half jaar weer werk in het vrije bedrijf te krijgen?” Deze directe effecten van leeftijd en geslacht op herintreding moeten vermoedelijk verklaard worden uit het feit, dat de werkelijke mogelijkheden tot herintreding niet geheel adequaat gemeten zijn. We gaan daarom in het vervolg uit van de veronderstelling dat de directe effecten van leeftijd en geslacht op herintreding vooral te wijten zijn aan niet geheel geldige meting van de mogelijkheden tot herintreding. De bemiddelaars hebben aan het verschijnsel van de oudere leeftijd en in mindere mate aan het vrouw-zijn een te gering gewicht toegekend als belemmerende factoren voor herintreding. Deze twee directe effecten willen we daarom voor een belangrijk gedeelte toeschrijven aan de in werkelijkheid geringere mogelijkheden tot herintreding van oudere en van vrouwelijke werklozen dan van jongere en mannelijke werklozen.

De tweede opmerking heeft betrekking op het feit, dat de discrepanties tussen waargenomen en verwachte correlaties op basis van het herziene model (zie blz. 133-138) vrij gering zijn. Dit betekent naar onze mening, dat het herziene model vrij goed de werkelijkheid dekt. De uitkomsten van de analyses over de richting van verbanden geven eveneens een ondersteuning van deze mening.

## De persoonlijke inferioriteit.

In dit onderzoek komt zeer sterk naar voren dat vooral de persoonlijke inferioriteit de herintreding bepaalt. Persoonlijke inferioriteit verwijst naar een gering concurrerend vermogen op de arbeidsmarkt: oudere en vrouwelijke werklozen bezitten een geringer concurrerend vermogen dan jongere en mannelijke werklozen, ten gevolge waarvan de eerste groep minder herintreedt dan de tweede groep. Vooral de marktwaarde van betrokkenen bepaalt de kans op herintreding: blijkbaar kunnen specifieke groepen werklozen niet voldoen aan de rolverwachtingen van werkgeverszijde. Het is waarschijnlijk dat een groot aantal van de werklozen met persoonlijke inferioriteit niet langer beschouwd kan worden als potentieel aanbod voor het vrije bedrijf en geleidelijk wordt afgevoerd naar het bestand van de niet bemiddelbaren of wordt opgenomen in het bestand van de arbeidsongeschikten dan wel uitsluitend in aanmerking komt voor plaatsing op een sociale werkplaats. We constateren dus het maatschappelijk feit, dat bepaalde groepen werklozen buiten het arbeidsbestel komen te staan, waarschijnlijk omdat ze als minder produktieve arbeidskrachten worden beschouwd en om deze reden niet in aanmerking komen voor heropname in het vrije arbeidsproces. Deze persoonlijke inferioriteit beperkt vooral de mogelijkheden tot herintreding, hetgeen leidt tot niet-herintreding. Hier moet tevens herinnerd worden aan de bevinding dat het juist vooral ook één van de persoonlijke inferioriteitsfactoren is — namelijk leeftijd —, die de andere krachten in werking stelt, die rechtstreeks herintreding beïnvloeden. Deze andere krachten zijn: persoonlijke schatting van de kansen op herintreding en arbeidsbereidheid. Wat de op één na belangrijkste persoonlijke inferioriteitsfactor — namelijk geslacht — betreft zij nog het volgende gesteld: het matige verband tussen geslacht en herintreding zou er aanleiding toe kunnen geven, de grotere persoonlijke inferioriteit van vrouwen vergeleken met mannen te onderschatten daar het grote direkte effect van geslacht gedeeltelijk opgeheven wordt, door de in het algemeen jongere leeftijd van vrouwelijke werklozen.

Dit onderzoek geeft er aanleiding toe om bijzonder veel nadruk te leggen op maatregelen, die de herinschakeling van oudere werklozen kunnen bevorderen. Het beleid zou allereerst gericht kunnen zijn op het wegnemen van de vooroordelen, die er over ouderen bestaan. Verdere maatregelen zullen echter noodzakelijk zijn om het



bedrijfsleven tot opname van ouderen te bewegen. Een loonkosten-subsidie aan de werkgever is een maatregel, waaraan bijzonder veel behoefte bestaat. Dit onderzoek geeft ook de mogelijkheid om de prioriteit aan te geven van te treffen maatregelen. Naar onze mening heeft een loonkostensubsidieregeling een hogere prioriteit dan een loonsuppletiereregeling. Het feit, dat een oudere leeftijd meer leidt tot geringere arbeidsbereidheid dan een jongere leeftijd, geeft immers in zeer geringe mate een verklaring voor het feit, dat ouderen minder herintreden dan jongeren. In het algemeen zou men kunnen stellen, dat er meer behoefte is aan maatregelen, die de mogelijkheden tot herintreding verruimen dan aan maatregelen, die de arbeidsbereidheid bevorderen. Maatregelen, gericht op selectiecriteria van werkgevers en de loonkostensubsidieregeling zijn een voorbeeld van de eerste soort maatregelen.

Geslacht is eveneens een indicatie van de marktwaarde. Het vrouw-zijn is een belangrijke remmende faktor op herintreding. Het feit, dat vrouwen minder herintreden dan mannen, hebben we geïnterpreteerd in termen van persoonlijke inferioriteit: op de werkgelegenheidsmarkt, waar er concurrentie is tussen mannen en vrouwen, gaat de voorkeur uit naar mannelijke werknemers. Een beleid, dat gericht is op het wegnemen van de belemmeringen, die er aan de vraagzijde kunnen bestaan voor de opname van vrouwen in het arbeidsproces, zou dan ook in belangrijke mate de herintreding van werklozen kunnen bevorderen. Deze belemmeringen kunnen zich voordoen door noodzakelijke aanpassing van de arbeidstijden en het treffen van bijzondere verlofmaatregelen; vooral bij de opname van gehuwde vrouwen zullen deze belemmeringen een rol spelen. De vraag doet zich voor of de huidige discussie over de vrouwenarbeid zich niet te veel heeft toegespitst op het probleem van de geringe bereidheid van vrouwen tot deelname aan het arbeidsproces.

Voor een concreet beleid is het uiteraard van belang te weten, dat thans vooral leeftijd en geslacht indicaties zijn van de marktwaarde en niet bijvoorbeeld opleidingsniveau of beroep. Uitdrukkelijk moet hier dan ook de conclusie nogmaals herhaald worden, dat oudere werklozen niet vanwege een geringere opleiding minder herintreden dan jongere werklozen<sup>155</sup>). Evenals bij het eerste gedeelte van het onderzoek is ook bij dit tweede gedeelte van het onderzoek niet

---

<sup>155</sup>) Een tegengestelde mening wordt verkondigd in: S.E.R.-advies over de ouderen in het arbeidsproces; Den Haag, 1970, blz. 6.

gebleken, dat een hogere opleiding tot betere herplaatsingskansen leidt; noch bij jongeren, noch bij personen van middelbare leeftijd, noch bij ouderen geldt, dat een hogere opleiding tot betere herplaatsingskansen op de arbeidsmarkt leidt dan een lagere opleiding. Deze resultaten geven aanleiding tot de vraag, of scholing, omscholing, bijscholing en herscholing de kansen op herplaatsing aanzienlijk zullen vergroten. In dit onderzoek is een vrij globale indeling in opleidingsniveau gehanteerd, namelijk een indeling in de categorieën: basisniveau, lager niveau, uitgebreid lager niveau, middelbaar niveau, semi-hoger niveau en hoger niveau. Vindt er bij deze scholing een overgang plaats van de *ene* categorie naar de *andere* (bijvoorbeeld van lager niveau naar uitgebreid lager niveau), dan zou dit volgens onze resultaten weinig effect hebben op de herplaatsingskansen. Het zal vaak voorkomen, dat men bij scholing binnen *eenzelfde* niveau blijft, doch dat men zich toch een grotere vakbekwaamheid zal verwerven. Het valt via ons onderzoek niet na te gaan in hoeverre dergelijke scholingsvormen de herplaatsingskansen vergroten. Nader onderzoek naar het effect van scholing, herscholing, bijscholing en omscholing op de herplaatsingskansen van werklozen, zowel in gevallen waarin opleidingsniveaus worden overschreden als in andere gevallen, is noodzakelijk. Het standpunt van Mangum zou, zoals we reeds schreven, bij dit onderzoek als hypothese opgenomen kunnen worden: „Education as a major answer to general unemployment, it is generally conceded, can guarantee only better educated unemployed”<sup>156</sup>).

### **De marktinferioriteit.**

Het feit, of men in een provincie woont waar de arbeidsmarktsituatie al of niet gespannen is en de verhouding vraag/aanbod beïnvloeden ook rechtstreeks de herintreding. Deze twee variabelen indiceren het begrip marktinferioriteit. Van marktinferioriteit is sprake indien de vraag naar arbeid relatief gering is ten opzichte van het arbeidsaanbod. De twee genoemde marktinferioriteitsfactoren dragen nog niet voor 10% bij aan de verklaarde variantie van 47% van herintreding. In dit onderzoek is dus de mate van persoonlijke inferioriteit aanzienlijk belangrijker als bepalende faktor van herintreding dan de mate van marktinferioriteit. Deze twee markt-

---

<sup>156</sup>) G. L. Mangum: The emergence of a national manpower program; in: Robert Aaron Gordon, Ed.: Toward a manpower policy; New York, 1967, p. 31.

inferioriteitsfactoren dragen niet bij tot verklaring van de interveniërende factoren, die een rechtstreeks effect hebben op herintreding. Deze interveniërende factoren zijn: de mogelijkheden tot herintreding, de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding en de arbeidsbereidheid. Nogmaals moet herinnerd worden aan het feit, dat de verhouding vraag/aanbod een *negatief* direkt effect heeft op herintreding: naarmate de verhouding gunstiger is treedt men minder in. Voor dit niet verwachte negatief effect zijn op bladzijde 108-109 drie mogelijke verklaringen gegeven. De meest waarschijnlijke verklaring is, dat het verhoudingscijfer geen geldige maatstaf is voor de werkelijke verhouding tussen vraag en aanbod, vooral omdat de geregistreerde vraag een onbetrouwbaar gegeven lijkt. Een grondige studie lijkt gewenst naar de vraag, in hoeverre de geregistreerde vraag overeenkomt met de werkelijke vraag.

Wat de overige marktinferioriteitsfactoren betreft zij het volgende opgemerkt. Alleen de marktinferioriteitsfaktor „reden van werkloosheid” draagt in geringe mate bij (5,6%) tot de verklaarde variantie van de mogelijkheden tot herintreding. Het verdient daarom aanbeveling om afvloeiing zo gespreid mogelijk te doen plaatsvinden om verstoring van de plaatselijke arbeidsmarkt te voorkomen.

Ook opleidingsniveau — bij de hypotheseformulering aangemerkt als marktinferioriteitsfaktor — heeft nog een gering direkt effect op arbeidsbereidheid. Eenzelfde concrete variabele kan tegelijkertijd meer begrippen indiceren. Bij dit direkt effect is het zeer de vraag of opleidingsniveau hier verwijst naar de mate van marktinferioriteit en niet veeleer naar een geringere waardering van het ingeschakeld zijn in het arbeidsproces door lager opgeleiden gezien bepaalde ervaringen in het verleden. Dit direkt effect zou — evenals het negatief effect van het absoluut niveau van de uitkering op de mate, waarin men werkloosheid onbevredigend vindt — eveneens een bevestiging kunnen geven van het vermoeden, dat een arbeidsbestel dat percentage niet-arbeidsbereide werklozen kent, dat het gedeeltelijk zelf veroorzaakt.

Het feit, dat de persoonlijke inferioriteit aanzienlijk belangrijker is dan de marktinferioriteit heeft waarschijnlijk alles te maken met de algemeen economische situatie ten tijde van het onderzoek, namelijk een situatie van een relatief gespannen arbeidsmarkt. Deze onderzoeksresultaten dienen dan ook geplaatst te worden tegen deze algemene achtergrond. Deze opmerking betekent overigens niet, dat op korte termijn de concrete onderzoeksresultaten niet benut zouden kunnen



worden ter bevordering van de doorstroming in het werklozenbestand tijdens een minder gespannen arbeidsmarktsituatie en vooral ook op het moment, dat er een keerpunt zichtbaar wordt in de situatie op de arbeidsmarkt. Het feit, dat de persoonlijke inferioriteit zo'n belangrijke rol speelt als bepalende faktor van herintreding wordt naar onze mening echter *niet alleen* verklaard uit de algemene achtergrond. Eén van de voornaamste oorzaken is naar onze mening het feit, dat een oudere leeftijd en in mindere mate het vrouw-zijn als belemmerende factoren voor herintreding (door het arbeidsvoorzieningen-apparaat) worden *onderschat*.

### **Het systeem van werkloosheidsvoorzieningen.**

Onze aandacht richtend op het systeem van werkloosheidsvoorzieningen kan het volgende gesteld worden. Geen van de variabelen, die het systeem van werkloosheidsvoorzieningen indiceren (het absoluut niveau van de uitkering, het relatief niveau van de uitkering en de soort uitkering) heeft een direkt effect op herintreding; deze bevinding komt overeen met de verwachtingen. Als de werkloosheidsvoorzieningen een effect hebben op herintreding zijn het uitsluitend indirecte effecten. Zonder verdere analyses zou men na deze conclusie reeds het vermoeden kunnen uitspreken, dat het uiteindelijk totaal effect gering zal zijn, daar het systeem van werkloosheidsvoorzieningen meer „paden” moet afleggen, voordat het de afhankelijke variabele herintreding bereikt; in het dagelijks leven kan men constateren, dat, naarmate een oorzaak verder verwijderd is, de uiteindelijke uitwerking van deze oorzaak over het algemeen zwakker zal zijn. Het vermoeden, dat het totaal effect gering zal zijn, wordt geheel bevestigd door de lage totale samenhangen, die er bestaan tussen bedoelde drie variabelen, die verwijzen naar het systeem van werkloosheidsvoorzieningen, en herintreding. Er zijn overigens wel enkele direkte effecten op de interveniërende variabelen. Het eerste effect is dat van de „soort uitkering” op de mogelijkheden tot herintreding; aan dit gering effect is weinig aandacht besteed. Het tweede effect is het positief effect van het absoluut niveau van de uitkering op de persoonlijke schatting van kansen. Als mogelijke verklaring is gegeven, dat een laag absoluut niveau van de uitkering het alternatief van herintreding dringender doet zijn, hetgeen zou kunnen leiden tot een gunstige beoordeling van de kansen op herintreding. Het derde effect is het sterke negatief effect van het absoluut niveau

van de uitkering op de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren. Naarmate de uitkering *hoger* is, wordt de werkloosheid als meer onbevredigend ervaren. Nadere analyses hebben uitgewezen, dat respondenten met een hoge absolute uitkering vooral die nadelen van werkloosheid noemen, die niet op financieel vlak liggen. De vraag is dan ook gesteld of het bedoelde direkte effect wel toegeschreven moet worden aan het systeem van werkloosheidsvoorzieningen en niet veeleer aan de sterkere binding aan het arbeidsbestel van de personen met een hoge absolute uitkering. Mede gelet op de interpretaties van deze effecten op de interveniërende variabelen is de conclusie gerechtvaardigd, dat het systeem van werkloosheidsvoorzieningen in Nederland herinschakeling in het arbeidsproces niet of nauwelijks belemmert. Met deze conclusie is de oorspronkelijke vraag van de Ford Foundation beantwoord.

De eerste doelstelling van de werkloosheidsvoorzieningen — namelijk het wegnemen van de financiële gevolgen van werkloosheid — valt te combineren met de tweede — namelijk herinschakeling in het arbeidsproces. Aan deze tweede doelstelling is bij de probleemstelling de interpretatie gegeven, dat de werkloosheidsvoorzieningen de herintreding niet mogen *belemmeren*. De positieve *bevordering* van de herintreding van werklozen behoort tot op heden primair tot de doelstelling van het arbeidsmarktbeleid. De voorafgaande onderzoeksresultaten bieden naar onze mening zeer zeker aanknopingspunten voor dit laatste beleid.

### **De persoonlijke schatting van de kansen op herintreding.**

Komt tot op heden in de samenvatting vooral de wenselijkheid naar voren van maatregelen gericht op specifieke groepen — namelijk maatregelen, die de mogelijkheden tot herintreding van vooral oudere en vrouwelijke werklozen verruimen — we naderen thans in de samenvatting een onderzoeksresultaat, dat er toe uitnodigt het denken in groepen werklozen te doen aanvullen met een *persoonlijke* benadering. We doelen hier op het resultaat, dat de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding een belangrijk direkt effect heeft op herintreding. Herinnerd zij aan de analyse, waaruit blijkt, dat de faktor persoonlijke schatting van de kansen op herintreding naar een gevoel van zinloosheid van actief arbeidsmarktgedrag verwijst of m.a.w. naar een berusting in de situatie van werkloosheid. Doorbreking van dit gevoel zou één van de belangrijkste oorzaken van niet-herintreding

wegnemen. In belangrijke mate zal dit kunnen geschieden door de mogelijkheden tot herintreding te verruimen, dus door maatregelen gericht op groepen werklozen; deze aanbeveling is gebaseerd op de bevinding, dat de mogelijkheden tot herintreding een direkt effect hebben op de persoonlijke schatting van de kansen op herintreding. Een persoonlijke benadering van de cliëntèle van werklozen zou eveneens deze berusting kunnen doorbreken, hetgeen vooral op zijn plaats kan zijn bij oudere werklozen, gezien het grote direkte effect van leeftijd op de persoonlijke schatting van de kansen. Het lijkt ons van groot belang om bij deze kontakten met de cliëntèle veel aandacht te besteden aan het doorzichtig maken van de arbeidsmarkt <sup>157)</sup>, zodat betrokkenen zo'n goed mogelijk inzicht krijgen in hun kansen op de arbeidsmarkt. Vermeldenswaard is nog dat de persoonlijke schatting van de kansen direkt afhankelijk is van de duur van de werkloosheid; om de barrière van het gevoel van berusting te vermijden is dus bemiddeling in een vroeg stadium van werkloosheid aan te bevelen, waarbij — mede gelet op het direkte effect van leeftijd — een voorkeursbehandeling van oudere werklozen te verdedigen valt. Dit gevoel van berusting zou tenslotte eveneens doorbroken kunnen worden door voldoende ruchtbaarheid te geven aan de bevinding, dat ook in een situatie van betrekkelijk ongunstige omstandigheden arbeidsbereiden meer intreden dan niet arbeidsbereiden. Voor werklozen kan deze bevinding een stimulans zijn om zich in betrekkelijk ongunstige omstandigheden toch in te spannen een baan te krijgen.

Met deze laatste bevinding zijn we de twee laatste factoren genaderd, die een rechtstreeks effect hebben op herintreding, namelijk de mogelijkheden tot herintreding en de arbeidsbereidheid.

### **De mogelijkheden tot herintreding.**

De faktor „mogelijkheden tot herintreding” heeft een vrij gering direkt effect op herintreding. Dat dit effect zo gering is, moet naar onze mening toegeschreven worden aan het feit, dat de mogelijkheden tot herintreding niet geheel adequaat gemeten zijn. De bemiddelaars hebben bij de beoordeling van de mogelijkheden tot herintreding een oudere leeftijd en in mindere mate het vrouw-zijn *onderschat* als belemmerende factoren van herintreding.

<sup>157)</sup> Sociaal-Economische Raad: Advies inzake het arbeidsbureau nieuwe stijl; Den Haag, 1971, blz. 9.



De mogelijkheden tot herintreding zoals gemeten worden vooral verklaard door de mate van geschiktheid. Dit is een opvallend resultaat, omdat het verband tussen mate van geschiktheid en herintreding vrij zwak is. De indeling geschikten/minder-geschikten is volgens de formele richtlijnen overigens niet bedoeld als een predictor voor *het al of niet herintreden*, maar als een predictor voor *functie-geschiktheid*. Door de bemiddelaars zelf wordt deze indeling wel als een predictor voor de plaatsingsgeschiktheid gehanteerd, gelet op het sterke direkte effect van de mate van geschiktheid op de mogelijkheden tot herintreding. Bij de analyse op bladzijde 117-119 zijn dan ook kanttekeningen geplaatst bij de indeling geschikten/minder-geschikten. Gezien het vermoeden dat de indeling naar mate van geschiktheid zowel een onbetrouwbare als niet valide indeling is als predictor voor het al of niet herintreden, kan men zich de vraag stellen of een hantering in de toekomst van deze indeling zoals die thans gebruikt wordt nog wel te verdedigen valt. Ofschoon niet bedoeld wordt ze in feite gebruikt als een (niet geldige) maatstaf voor plaatsingsgeschiktheid. Daar er een discrepantie blijkt te bestaan tussen de indeling zoals bedoeld en de indeling zoals in feite gehanteerd, blijft tevens de vraag staan, in hoeverre de indeling een geldige indeling is voor functiegeschiktheid.

Naar onze mening verdient het aanbeveling om via de maandelijkse statistieken een inzicht te verkrijgen in de kansen op herintreding van de ingeschreven werklozen. De door ons ontworpen vraag zou hierbij als uitgangspunt genomen kunnen worden. Deze vraag luidde: „Wat vindt U als deskundige van de kansen van betrokkene om binnen een half jaar weer werk in het vrije bedrijf te krijgen?” Door het antwoord op deze vraag wordt de kans op herintreding beter voorspeld dan door de indeling geschikten/minder-geschikten. Om een juist inzicht te verkrijgen is het noodzakelijk dat de beoordelaars (de bemiddelaars) voldoende deskundigheid bezitten om de kansen op herintreding te beoordelen.

Naar aanleiding van de faktor mogelijkheden tot herintreding willen we nog op een laatste resultaat wijzen. Ook in een situatie, waarin de arbeidsbereidheid gering is, leiden goede mogelijkheden tot herintreding meer tot herintreding dan geringe mogelijkheden tot herintreding. We hebben gesteld, dat deze bevinding voor het arbeidsmarktbeleid mede een reden kan vormen om maatregelen ter vergroting van de mogelijkheden tot herintreding niet eenzijdig te richten op arbeidsbereiden.

## De arbeidsbereidheid.

Wat de arbeidsbereidheid betreft kan gesteld worden dat deze faktor een vrij matig direkt effect heeft op herintreding, zodat ook de verklaarde variantie van herintreding, die te danken is aan de faktor arbeidsbereidheid, vrij gering is. De betekenis van arbeidsbereidheid is niet geheel te verwaarlozen, doch is wel gering ten opzichte van andere verklarende factoren. Verspreiding van deze conclusie in ruime kring kan er mede toe bijdragen dat de positie van werkloze in de toekomst een minder besmette positie wordt en dat de sollicitatiepositie van werklozen ten opzichte van werkenden verbetert.

De arbeidsbereidheid wordt op haar beurt verklaard door de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren, door leeftijd en opleidingsniveau. Zoals uit nadere analyses is gebleken, wordt arbeidsbereidheid terecht gezien als een *gevolg* van de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren. Het feit, dat een lagere opleiding ertoe leidt dat men minder arbeidsbereid is kan mogelijk verklaard worden door een persoonlijke ervaring met een werksituatie, waarin immateriële behoeften in onvoldoende mate bevredigd kunnen worden. Door een onderzoek onder werklozen stoten we dus op een probleem bij de werkende bevolking: een aantal werknemers — met name lager opgeleiden — bevindt zich in een werksituatie, waarin onvoldoende mogelijkheden aanwezig zijn tot realisering van bepaalde immateriële behoeften, zoals de behoefte aan autonomie, identiteit, verantwoordelijkheid, zelfontplooiing. Een dergelijke werksituatie roept een bepaald percentage niet arbeidsbereide werklozen op. De bevinding dat het absoluut niveau van de uitkering een sterk negatief direkt effect heeft op de mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren, geeft eveneens aanleiding tot dit vermoeden. Blijkens het voorafgaande gaat immers het absoluut niveau van de uitkering sterk samen met het beloningsniveau vóór de werkloosheid. Het beloningsniveau lijkt ons een goede indicatie voor de mate, waarin realisering van niet-materiële behoeften mogelijk is.

Indien de hypothese juist is, dat een bepaalde werksituatie mede niet-arbeitsbereide werklozen voortbrengt, dan is hiermede een belangrijk preventief instrument aangegeven ter bevordering van de herintreding van werklozen in het arbeidsproces. Nader fundamenteel onderzoek naar de werksituatie van werkenden lijkt ons zeer gewenst.

Ook zij nog gewezen op de richting van het verband tussen de

duur van de werkloosheid en de arbeidsbereidheid. Voorzover er enig verband is tussen deze twee variabelen is de hypothese, dat arbeidsbereidheid een *gevolg* is van de duur van de werkloosheid houdbaarder dan de omgekeerde hypothese. Tot slot wordt nog herinnerd aan de bevinding, dat de soort uitkering geen invloed heeft op de arbeidsbereidheid; aan deze bevinding is de conclusie verbonden, dat niet te verwachten is, dat een eventuele samenvoeging van de werkloosheidswet en de wet werkloosheidsvoorziening consequenties zal hebben voor de arbeidsbereidheid van werklozen.

### **De offerbereidheid.**

De variabele offerbereidheid is tot op heden in de samenvatting niet ter sprake gekomen, daar bij de path-analyse bleek dat offerbereidheid geen direct effect heeft op herintreding. Dit resultaat wordt bevestigd door de nadere analyse in paragraaf 5. Het verband tussen offerbereidheid en herintreding is uitsluitend uit indirecte effecten opgebouwd, die voor het grootste gedeelte als schijneffecten geïnterpreteerd konden worden, daar leeftijd, geslacht en arbeidsbereidheid gemeenschappelijke oorzaken zijn van herintreding en van offerbereidheid. Overigens bleek het niet geheel uitgesloten te zijn dat de relatie tussen arbeidsbereidheid en offerbereidheid een tweezijdige relatie is, doch het effect van arbeidsbereidheid op offerbereidheid bleek zoals verwacht de doorslag te geven. Vermeldenswaard is nog het vierde directe effect op offerbereidheid, namelijk dat van het relatief niveau van de uitkering: een relatief lage uitkering leidt tot een grotere offerbereidheid, hetgeen overigens nog niet wil zeggen dat hieruit herintreding voortvloeit. Offerbereidheid heeft immers geen direct effect op herintreding. Stelt men aan de te aanvaarden baan in verschillende opzichten minder hoge eisen, dan leidt dit dus nog niet tot een grotere kans op herintreding. Dit onderzoeksresultaat is teleurstellend genoemd, omdat bijvoorbeeld aan geografische en beroepsmobiliteit grote waarde wordt gehecht om tot een evenwichtige situatie op de arbeidsmarkt te geraken.

Er zijn enkele verklaringen gegeven voor de afwezigheid van het directe effect. Hier zij verwezen naar bladzijde 142-144. Nader onderzoek naar de redenen waarom offerbereidheid geen direct effect heeft moet uitwijzen welke verklaringen juist zijn. Gezien deze verklaringen moet het bijvoorbeeld niet uitgesloten worden, dat offerbereidheid in de toekomst wel effect zal hebben, als de arbeidsmarkt



meer doorzichtig wordt gemaakt, zowel voor de aanbodzijde als voor de vraagzijde.

Vervolgens is de samengestelde variabele offerbereidheid uiteengelegd en zijn de bepalende factoren van deze componenten opgespoord. De mate van economische offerbereidheid wordt vooral bepaald door variabelen, die verwijzen naar het netto-loon, dat men denkt te verdienen, en het netto-loon vóór de werkloosheid: hoger betaalden zijn meer bereid een baan met lager loon dan in de vorige baan te aanvaarden dan lager betaalden. Op grond van deze bevinding zou een loonsuppletierегeling voor lager betaalden te verdedigen zijn. De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met minder plezierig werk is gering, terwijl er tevens geen specifieke groepen vallen aan te wijzen, bij wie deze bereidheid hoger of lager is. Het is niet uitgesloten, dat deze voorkeur van het aanbod — bij ongewijzigde produktiemethoden en handhaving van de vraag naar werknemers die betrekkingen met minder plezierig werk moeten bezetten — een voorteken is van ernstige tekorten in de toekomst op de deelmarkt van de betrekkingen met minder plezierig werk. Eén van de reacties van de vraagzijde kan zijn — zo mogelijk — een intensievere werving van buitenlandse werknemers. De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met ploegendienst is groter, doch ook hier vallen geen specifieke groepen aan te wijzen, bij wie deze bereidheid hoger of lager is. De bereidheid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing is vrij groot te noemen (54% bereid). Vrouwen zijn aanzienlijk minder bereid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing dan mannen. Bij de mannen is leeftijd nog een belangrijke verklarende faktor, waarbij opvalt dat de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing pas op echt oudere leeftijd (ouder dan 55 jaar) sterk daalt. Van de ondervraagden zegt 73% bereid te zijn een baan met pendel te aanvaarden. Ook hier zijn leeftijd en geslacht belangrijke bepalende factoren, terwijl het beroep eveneens enige invloed uitoefent. Ruim 51% antwoordt een baan met omscholing te zullen aannemen. Leeftijd blijkt hier een goede predictor te zijn, waaraan onmiddellijk toegevoegd moet worden, dat een sterke vermindering pas op hoge leeftijd optreedt. Opvallend is, dat geslacht geen bepalende faktor is.

Als algemene conclusie in deze samenvatting willen we nog vermelden dat de werkloosheidsvoorzieningen niet of nauwelijks remmend werken op de migratie-, pendel- en omscholingsbereidheid; een uitzondering op deze regel vormt het feit, dat het relatief niveau van

de uitkering bij vrouwen — behorend tot vooral het sociaal- en geneeskundig personeel, het handelspersoneel en het huishoudelijk personeel — enige invloed uitoefent op de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met verhuizing. Gezien het feit, dat de werkloosheidsvoorzieningen ook de herinschakeling in het arbeidsproces niet of nauwelijks belemmeren, mag de uitspraak van het S.E.R.-advies <sup>158)</sup>, dat de door de voorzieningen gegeven sociale bescherming altijd belemmerend werkt op een aanpassing van het aanbod van arbeid aan de vraag, een voorbarige uitspraak genoemd worden.

Vermeldenswaard is ook de algemene conclusie dat de duur van de werkloosheid geen bepalende faktor is; noch van de offerbereidheid noch van de componenten van offerbereidheid. Dit resultaat wijst erop, dat langdurig werklozen niet meer afwijzend zullen staan tegenover beroeps- en geografische mobiliteit dan kort werklozen.

De analyse per deelmarkt heeft uitgewezen, dat — zoals reeds vermeld — vrouwen minder bereid zijn tot geografische mobiliteit dan mannen, doch dat er geen verschillen zijn tussen vrouwen en mannen wat betreft de bereidheid tot het aanvaarden van een baan met omscholing. Dit resultaat is van belang voor een beleid, dat gericht is op een zo goed mogelijke onderlinge afstemming van vraag en aanbod in de diverse sectoren van de arbeidsmarkt.

In het Noorden blijkt de bereidheid tot verhuizing vrij gering te zijn, terwijl in het Westen van Nederland de bereidheid tot verhuizing juist relatief groot is. Voorzover het welslagen van het ruimtelijk orderingsbeleid, dat gericht is op de uitstraling van de Randstad Holland, afhankelijk is van de voorkeuren van de aanbods zijde kan men dit beleid met vertrouwen tegemoet zien. Herinnerd wordt ook aan de relatief geringe bereidheid tot beroepsmobiliteit in het Noorden. Voor de bereidheid tot geografische- en beroepsmobiliteit per beroep zij verwezen naar bladzijde 159-160.

### **Het kwalitatieve aspekt van de herinschakeling.**

Overgaande op het kwalitatieve aspekt van de herinschakeling in het arbeidsproces kan gesteld worden, dat het gemiddelde niveau van het beroep na de werkloosheid ongeveer gelijk is aan dat van vóór de werkloosheid. Toch vinden er belangrijke verschuivingen plaats

---

<sup>158)</sup> S.E.R.-advies inzake een suppletieregeling in de wachtgeld- en werkloosheidsverzekering; Den Haag, 1969, blz. 4.

in het niveau van het beroep. Bij lager gekwalificeerde beroepsbeoefenaren is er vooral sprake van een stijging in het niveau van beroep en bij hoger gekwalificeerden van een daling. Het aantal personen, bij wie het netto-loon hoger is, is gelijk aan het aantal personen bij wie het netto-loon lager is <sup>159</sup>). Het gemiddeld netto-loon per week bedraagt na de werkloosheid f 171 en vóór de werkloosheid f 182. Rekening houdend met de ontwikkeling van het gemiddeld netto-loon in de periode oktober 1970 - april 1971 betekent dit dat werkloosheid voor de onderzoeksgroep van heringetreden en een verlies in netto-loon met zich mee brengt van minstens 11%. Van de lager betaalden gaan er relatief veel in loon vooruit en van de hoger betaalden gaan er relatief veel in loon achteruit; dit betekent, dat werkloosheid inkomensnivellering met zich meebrengt. Gesteld is dat deze belangrijke bevindingen uitnodigen tot onderzoeken, die expliciet als probleemstelling kiezen: de relatie tussen werkloosheid, inflatie en inkomensnivellering. Gezien het voorafgaande kan gesteld worden, dat werkloosheid een proces van verticale mobiliteit met zich meebrengt, althans zeker op korte termijn.

Over het geheel genomen zijn er meer respondenten vooruitgegaan dan achteruitgegaan. Er is een tendens, dat mannen en ouderen over het geheel genomen meer achteruitgaan dan vrouwen en jongeren. We zien in dit onderzoek dat ouderen aan een tweevoudige handicap onderhevig zijn: oudere werklozen hebben überhaupt minder kans om een baan te vinden dan jongere werklozen en als ouderen een baan vinden, dan gaan ze in het algemeen meer achteruit dan jongeren. Er zijn geringe verschillen tussen lager- en hoger opgeleiden; in loon gaan echter de hoger opgeleiden meer achteruit dan de lager opgeleiden. Deze resultaten in een bredere context plaatsend zou men kunnen stellen, dat in geval van werkloosheid traditioneel sterke posities (van mannen, van ouderen, van hoger opgeleiden) worden doorbroken. Een lage relatieve uitkering tijdens de werkloosheid leidt niet tot het aanvaarden van een lager gekwalificeerde betrekking; een lage absolute uitkering bleek samen te gaan met vooruitgang. Vooral via informele kanalen vindt men een baan; respondenten, die via de belangrijkste allocatiekanalen een baan hebben gevonden, gaan over het algemeen meer vooruit dan de overige respondenten.

---

<sup>159</sup>) I.v.m. een gedachtenbepaling aangaande een loonsuppletierегeling is het tevens van belang te vermelden, dat ruim 9% een baan aanvaard heeft, waarvan het netto-loon beneden de netto-uitkering tijdens de werkloosheid ligt.



## Slotbeschouwing.

Deze samenvatting willen we na vermelding van een laatste resultaat afsluiten met een meer algemene beschouwing. De overgrote meerderheid der werklozen verkiest werken boven niet werken. Ruim 75% vindt de voordelen van niet werken kleiner dan de nadelen, terwijl voor 7,5% de voordelen groter zijn dan de nadelen. Voor 17,4% zijn beide even groot. Het is van belang nogmaals de nadelen te vermelden, die de werklozen zelf aan werkloosheid verbonden zien. Een inzicht in deze nadelen is noodzakelijk om tot een meer volledige kosten-evaluatie van het verschijnsel van werkloosheid te geraken. Dit inzicht zou betrokken kunnen worden bij een beslissing over de prioriteit van de beleidsdoelstelling „beperking van werkloosheid” ten opzichte van andere beleidsdoelstellingen. Als belangrijkste nadeel wordt het financieel nadeel genoemd (48,5%). Daarna volgt het nadeel, dat aangeduid is met de term „doelloosheid” (27%). Door 22% wordt gezegd, dat men geestelijke en lichamelijke spanningen ervaart. Het nadeel, dat men het gevoel heeft uitgeschakeld te zijn, wordt door 13% genoemd. Een gering percentage (6%) noemt nog het nadeel van „sociaal isolement”.

Deze niet-financiële nadelen wijzen op de onvolledigheid van de werkloosheidsvoorzieningen als louter een verzekering tegen verlies van inkomen en geen verzekering tegen verlies van werk. Doch er is reeds gesteld, dat de positieve bevordering van de herinschakeling in het arbeidsproces vooral te verwachten is van het arbeidsmarkt-beleid. Dit arbeidsmarktbeleid heeft binnen het systeem van vrije ondernemingsgewijze produktie echter een beperkte speelruimte zodat de mogelijke invloed op het gebeuren op de werkgelegenheidsmarkt vrij gering is. Men kan zich zelfs de vraag stellen of het huidige arbeidsmarktbeleid veel meer kan doen dan het treffen van *corrigerende* maatregelen. Binnen dit arbeidsbestel wordt het min of meer vanzelfsprekend, dat de marktwaarde zo'n belangrijke bepalende faktor is van herintreding, daar de werkgevers als regel de meest produktieve arbeidskrachten zullen aannemen<sup>160)</sup>.

Het maatschappelijk feit, dat bepaalde groepen werklozen wegens hun geringe marktwaarde buiten het arbeidsbestel komen staan, zal dan ook door het huidig arbeidsmarktbeleid slechts in beperkte mate doorbroken kunnen worden. Hier zijn twee belangrijke redenen voor aan te wijzen. De eerste reden is gelegen in het feit, dat de huidige

<sup>160)</sup> L. C. Hunter, o.c., p. 289.

formulering van het arbeidsmarktbeleid door haar eenzijdig perspectief in feite eerder uitnodigt tot handhaving van dit maatschappelijk feit dan tot doorbreking: dit beleid zou er immers op gericht zijn door een zo goed mogelijke onderlinge afstemming van vraag en aanbod in de diverse sectoren van de arbeidsmarkt een optimale economische groei of een optimaal *produkt* per hoofd van de bevolking te bereiken. Op deze wijze geformuleerd richt dit beleid zich niet op heropname van niet produktieve arbeidskrachten in het arbeidsbestel. De tweede reden is gelegen in het feit, dat het arbeidsmarktbeleid nog te veel uitsluitend een overheidsbeleid is. Afspraken over werkgelegenheidsaspecten tussen de partijen van werkgevers/werknemers komen naar onze mening tot op heden nauwelijks voor.

Mede om bovengenoemde twee redenen draagt het arbeidsmarktbeleid slechts in beperkte mate bij tot realisering van het recht op arbeid, neergelegd in artikel 23,1 van de universele verklaring van de rechten van de mens: „Een ieder heeft recht op arbeid, op vrije keuze van beroep, op rechtvaardige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid”. Geïnspireerd door dit niet wetenschappelijk te verantwoorden waardestandpunt prefereren we een opener omschrijving van de doelstelling van het arbeidsmarktbeleid: het arbeidsmarktbeleid is gericht op een zo goed mogelijke onderlinge afstemming van vraag en aanbod in de diverse sectoren van de arbeidsmarkt, teneinde een optimaal *nut*<sup>161)</sup> per hoofd van de bevolking te bereiken. Deze omschrijving nodigt uit tot een meer volledige kostenevaluatie van het verschijnsel van werkloosheid. Deze opener omschrijving impliceert uiteraard niet een opvatting, dat de participatiegraad aan het arbeidsproces zo groot mogelijk moet zijn; we nemen alleen het waardestandpunt in, dat het recht op arbeid ter beschikking moet staan aan allen, die werken verkiezen boven niet werken.

Het marktmechanisme op de werkgelegenheidsmarkt zou door afspraken tussen de partijen van werkgevers/werknemers betreffende het gebeuren op de werkgelegenheidsmarkt teruggedrongen kunnen worden. De regionale raden voor de arbeidsmarkt zouden hierbij een belangrijke rol kunnen spelen. In verband met het feit dat het arbeidsmarktbeleid nog te veel uitsluitend overheidsbeleid is willen we enkele gedachten overnemen uit het advies van de Regionale Raad voor de arbeidsmarkt voor de provincie Noord-Brabant; dit advies is uit-

<sup>161)</sup> De term "nut" is ontleend aan: Advies van de "commissie van zes" aan het permanent overlegorgaan van P.v.d.A., D'66 en P.P.R.; 1972, blz. 11 en 23.



gebracht naar aanleiding van het S.E.R.-advies arbeidsbureau nieuwe stijl <sup>162)</sup>). Deze regionale raad vraagt zich af, of het georganiseerd bedrijfsleven niet in veel sterkere mate dan thans het geval is zijn verantwoordelijkheid voor het arbeidsmarktgebeuren vorm en inhoud moet geven. Mogelijk zou dit kunnen geschieden op basis van een gemeenschappelijk fonds van overheid en bedrijfsleven. In dit advies zijn ook aanknopingspunten te vinden met onze constatering, dat de niet-financiële nadelen van werkloosheid wijzen op de onvolledigheid van de huidige werkloosheidsvoorzieningen als louter een verzekering tegen verlies van inkomen. Naar onze mening is er — gelet op deze niet-financiële nadelen — behoefte aan een soort arbeidsmarkt-verzekering, die bedoeld is het vermogen en de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid te herstellen. Indirekt vinden we deze gedachte terug in het advies van de regionale raad. „Het besteden van bijvoorbeeld gelden uit wachtgeld- en werkloosheidsfondsen voor doeleinden die niet alleen het eventuele ontbrekende inkomen compenseren, maar die ook worden benut om weer geheel of gedeeltelijk zinvolle arbeid te verkrijgen betekent het ontwikkelen van een eigentijds beleid”.

In dit verband valt ook te denken aan de mogelijkheden die de collectieve arbeidsovereenkomst biedt om werkgelegenheidsaspecten in het overleg te betrekken: inhoud van de C.A.O. kunnen immers zijn de zgn. eenzijdige ledenbepalingen of diagonale normen, die verplichtingen aangeven van de werkgever rechtstreeks ten opzichte van de collectiviteit en door de C.A.O.-partijen ook kunnen worden afgedwongen. Normen betreffende de getalsverhouding in personeelsbezetting zijn een voorbeeld van deze diagonale normen; normen, die de behartiging van werknemersbelangen tot doel hebben in geval van sluiting, reorganisatie, wijziging van produktiemethoden, kunnen eveneens onder deze diagonale normen gerangschikt worden.

Het is mogelijk, dat zich dan op de werkgelegenheidsmarkt een ontwikkeling gaat aftekenen, die men wel op de loonmarkt waarneemt. „De gang van zaken is dikwijls deze, dat nieuwe vondsten op het gebied van „immateriële arbeidsvoorwaarden” aldra worden overgenomen door andere werkgevers, vervolgens als bindend voorschrift in collectieve arbeidsovereenkomsten worden opgenomen en eindigen als dwingende regeling bij de wet” <sup>163)</sup>.

<sup>162)</sup> Regionale Raad voor de Arbeidsmarkt voor de provincie Noord-Brabant: Advies inzake het S.E.R.-advies Arbeidsbureau Nieuwe Stijl; Tilburg, 1972.

<sup>163)</sup> F. J. H. M. van der Ven: Het arbeidsmarkt-proces in het arbeidsbestel, in: Sociale Wetenschappen, 12e jrg., maart 1969, no. 1, blz. 25.



## GERAADPLEEGDE LITTERATUUR.

- Albeda, W., Een actief arbeidsmarktbeleid; in: *De Economist*, 115, nr. 6, 1967.
- Aling, H., Oudere arbeiders als probleemcategorie; in: *Intermediair*, 5e jrg., 26 sept. 1969.
- Becker, J. M., The adequacy of benefits in unemployment insurance; in: J. M. Becker, Ed.: *In aid of the unemployed*; Baltimore, Maryland 1965.
- Berkel, P. van, Dimensies van de moderne arbeidsmarkt; in: P. van Berkel e.a.: *Verschuivingen in de arbeidsvoorziening*; Leiden 1963.
- Berkel, P. van, Spanningen op de arbeidsmarkt; Meppel 1965.
- Berting, J., In het brede maatschappelijk midden; Meppel 1968.
- Berting, J., Arbeidsvoldoening adieu? in: J. Berting en L. de Sitter, e.a.: *Arbeidsvoldoening en arbeidsbeleid*; Utrecht 1968.
- Bijnen, E. J., Associatiematen; Tilburg 1969 (niet gepubliceerd).
- Bijnen, E. J., Collegedictaat Steekproeftrekken; Tilburg 1969 (niet gepubliceerd).
- Blalock, H. M., Causal inferences in non-experimental research; Chapel Hill 1964.
- Blalock, H. M., Theory building and causal inferences; in: H. M. Blalock and A. B. Blalock, Ed.: *Methodology in social research*; New York 1968.
- Blaustein, S. J., U. I. Research outside government; in: *Unemployment Insurance Review*, nr. 11, november 1967.
- Blaustein, S. J., Unemployment Insurance objectives and issues; the W. E. Upjohn Institute for employment research, Kalamazoo 1968.
- Brayfield, A. H. and W. H. Crockett, Employee attitudes and employee performance; in: *Psychological Bulletin*, vol. 52, sept. 1955.
- Bruijns, R. A. C., Werk en werkmotivatie in een geautomatiseerde industriële organisatie; in: *Mens en Onderneming*, 24e. jrg., mei 1970, no. 3.
- Buiter, J. H., Modern salariaat in wording; Rotterdam 1968.
- Burns, E. M., The determinants of policy; in: J. M. Becker, Ed.: *In aid of the unemployed*; Baltimore, Maryland 1965.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, Sociale maandstatistiek, mei 1969.
- Costner, H. L. and L. Wesley Wager, The multivariate analysis of dichotomized variables; in: *American Journal of Sociology*, LXX, nr. 4, 1965, januari.

Cronbach, L. J., Coefficient alpha and the internal structure of tests; in: W. A. Mehrens and Robert L. Ebel, Ed.: Principles of educational and psychological measurement; Chicago 1957.

Delden, M. H. van, Oriëntatie op werk en vrije tijd; Samenvatting van een empirisch onderzoek onder de Nederlandse beroepsbevolking; Groningen 1970.

Dienske, J. S., Collectief ontslag. (Lezing gehouden op: Studiedagen 10-11 april 1970 van de Belgische en Nederlandse Vereniging voor Arbeidsverhoudingen).

Directoraal-Generaal voor de Arbeidsvoorziening, Jaarverslag 1970.

Doorn, J. A. A. van, Organisatie en maatschappij; Leiden 1966.

Eaton, B. C., Studying mass layoffs through Markov chains; in: Industrial Relations, vol. 9, nr. 4, october 1970.

Eisenberg, Ph. and P. F. Lazarsfeld, The psychological effects of unemployment; in: The Psychological Bulletin, vol. 35, 1938.

Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal, Vraagstukken betreffende de wederinpassing van oudere en minder-valide arbeidskrachten; Luxemburg 1967.

Fox, A., A sociology of work in industry; London 1971.

Friedmann, E. A. and R. J. Havighurst, The meaning of work and retirement; Chicago 1954.

Gedeputeerde Staten van Noord-Brabant, Discussienota inzake het werkgelegenheidsbeleid in Noord-Brabant, 1971.

Goddijn, H. P. M., De sociologie van Emile Durkheim; Amsterdam 1969.

Goodman, L. A., On the multivariate analysis of three dichotomous-variables; in: American Journal of Sociology, vol. LXXI, nr. 3, nov. 1965.

Gordon, R. A., The goal of full employment; London 1967.

Hauser, M. M. and Paul Burrows, The economics of unemployment insurance; London 1969.

Hays, W. L., Statistics for psychologists; London 1963.

Heise, D. R., Problems in path analysis and causal inference; in: Edgar F. Borgatta and George W. Bohrnstedt, Ed.: Sociological Methodology 1969; San Francisco 1969.

Heise, D. R., Causal inference from panel data; in: E. F. Borgatta and G. W. Bohrnstedt: Sociological Methodology 1970; San Francisco 1970.

- Hoeven, P. J. A. ter, Arbeiders tussen welvaart en onvrede; Alphen aan de Rijn 1969.
- Horst, P., Correcting the Kuder-Richardson reliability for dispersion of item difficulties; in: W. A. Mehrens and Robert L. Ebel: Principles of educational and psychological measurement; Chicago 1957.
- Hoyle, K. D., Joblosers, leavers, and entrants; in: Monthly Labor Review, april 1969, vol. 92, no. 4.
- Hunter, L. C., Unemployment in a full employment society; in: Scottish Journal of political economy, vol. X, nov. 1963.
- Janssens, J. M. A. M., Niet-stemmers; causaal model en path analyse; Tilburg 1971 (niet gepubliceerd).
- Janssens, J. M. A. M., Niet-stemmers; causaal model en path analyse; in: Sociale Wetenschappen, 14e jrg., 1971, no. 4.
- Kahl, J. A., Some measurements of achievement orientation; in: American Journal of Sociology, vol. 70, may 1965.
- Kish, L., Survey sampling; New York 1965.
- Klaveren, van, Verslag van collectief ontslag; Uitgave N.V.V. 1970.
- Knipscheer, C. P. M., Leeftijd als sociologische variabele; in: Sociale Wetenschappen, 14e jrg., 1971, no. 1.
- Kohn, M. L. and C. Schooler, Class, occupation and orientation; in: American Sociological Review, vol. 34, october 1969, nr. 5.
- Lafferty, W. M., Industrialization and labor response: Notes toward the construction of a multi-level data structure; in: Acta Sociologica, vol. 13, no. 3.
- Land, K. C., Principles of path-analysis; in: Edgar F. Borgatta and George W. Bohrnstedt, Ed.: Sociological Methodology 1969; San Francisco 1969.
- Ledrut, R., Sociologie du chômage; Paris 1966.
- Lulofs, J. G., De Amerikaanse arbeidsmarkt; Den Haag 1960.
- Macarov, D., Incentives to work; San Francisco 1970.
- Mangum, G. L., The emergence of a national manpower program; in: Robert Aaron Gordon, Ed.: Toward a manpower policy; New York 1967.
- Miller, S. M. and Fr. Riessman, Social class and social policy; New York 1968.
- Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Classificatie van de beroepen naar hun onderlinge verwantschap; Den Haag 1952.



- Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Richtlijnen voor de directeurs van de gewestelijke arbeidsbureaus inzake de hantering van de normen voor de beoordeling van de vraag of een aangeboden dienstbetrekking al dan niet passend is, 1969.
- Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Plaatsingsbeleid van werkgevers ten aanzien van de gehandicapten; in: Sociale Zaken, jrg. 1970, no. 4.
- Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening, Uittreksel uit de tweede nota over de ruimtelijke ordening in Nederland; Den Haag.
- Mizruchi, E. H., Success and opportunity; London 1964.
- Neff, W. S., Work and human behavior; New York 1968.
- Olsson, B., Labor-market policy in modern society; in: R. Aaron Gordon, Ed.: Toward a manpower policy; New York 1967.
- Patchen, M., Participation, achievement, and involvement on the job; New Jersey 1970.
- Peijl, Th. J. van der, Interview in: De Nederlandse onderneming, 1e jrg., nr. 21, 27 sept., 1968.
- Philipsen, H., Afwezigheid wegens ziekte; Den Haag 1968.
- Piore, M. J., Income maintenance and labor market-entry; in: Poverty and human resources, may-june 1970.
- Regionale Raad voor de Arbeidsmarkt voor de provincie Noord-Brabant, Advies inzake het S.E.R.-advies arbeidsbureau nieuwe stijl; Tilburg 1972.
- Rehberg, R. A., W. E. Schafer and J. Sinclair, Toward a temporal sequence of adolescent achievement variables; in: American Sociological Review, vol. 35, febr. 1970, no. 1.
- Rietkerk, J. G., Ontwikkelingen in en rondom de sociale verzekering; in: Sociaal Maandblad Arbeid, dec. 1969, 24e jrg. no. 12.
- Rijksgroepsregeling werkloze werknemers.
- Rohrlich, G. F., Guaranteed-minimum-income proposals and the unfinished business of social security; in: The Social Service Review, vol. 41, 1967, june, no. 2.
- Rosen, B. C., The achievement syndrome: a psychological dimension of social stratification; in: American Sociological Review, vol. 21, 1956, april, no. 2.
- Scanzoni, J., Socialization, achievement, and achievement values; in: American Sociological Review, vol. 32, june 1967, no. 3.

- Segers, J. H. en Ph. Stouthard, Analyse door middel van opeenvolgende contrasterende groepen; in: Sociale Wetenschappen, jrg. 6, 1963, no. 3.
- Segers, J. H., De contrastgroepenmethode; in: Sociale Wetenschappen, jrg. 7, 1964, no. 3.
- Sheppard, H. L. and A. H. Belitsky, Promoting jobfinding success for the unemployed; 1968.
- Slocum, W. L., Occupational careers; Chicago 1966.
- Sociaal-Economische Raad, Advies over de arbeid van vrouwen in Nederland in het kader van de situatie op de arbeidsmarkt en het te voeren arbeidsmarktbeleid; Den Haag 1966.
- Sociaal-Economische Raad, Advies inzake de invoering van een minimumloon in de werkloosheidswet en in de wet werkloosheidsvoorziening; Den Haag 1968.
- Sociaal-Economische Raad, Advies over het arbeidsmarktbeleid; Den Haag 1969.
- Sociaal-Economische Raad, Advies over de ouderen in het arbeidsproces; Den Haag 1970.
- Sociaal-Economische Raad, Advies inzake een suppletieregeling als instrument van arbeidsmarktbeleid; Den Haag 1970.
- Sociaal-Economische Raad, Advies inzake het arbeidsbureau nieuwe stijl; Den Haag 1971.
- Social Security Department; Royal Commission to inquire into and report on social security, Social Security Department paper 14: the influence of social security cash benefits on participation in the workforce; Wellington 1970.
- Sonquist, J. A., Multivariate model building; Ann Arbor, Michigan 1970.
- Stichting Stuurgroep Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek, Directeuren over arbeidsmotivatie en personeelsbeleid; 1971.
- Stinchcombe, A. L., Constructing social theories; New York 1968.
- Stouthard, Ph. C., Toetsing en schatting van interactie-effecten in contingentietabellen; in: Sociale Wetenschappen, 9e. jrg., 1966, no. 4.
- Stouthard, Ph. C. en H. Wassenberg, Analyse door middel van pijldiagrammen; in: Sociale Wetenschappen, 14e jrg., 1971, no. 1.
- Taylor, L., Occupational Sociology; New York 1968.
- Teuben, H. N., Recht op arbeid; Assen 1955.
- Thierry, H. K., Arbeidsinstelling en prestatiebeloning; Utrecht 1969.

Varkevisser, J., Voorzieningen bij bedrijfssluitingen en personeelsvermindering. (Lezing gehouden op: studiedagen 10-11 april 1970 van de Belgische en Nederlandse Vereniging voor Arbeidsverhoudingen).

In 't Veld-Langeveld, H. M., Onderzoek onderzocht; Utrecht 1970.

Veldkamp, G. M. J., De economie der sociale zekerheid; in: Sociaal Maandblad Arbeid, maart 1969, 24e jrg., no. 3.

Ven, F. J. H. M. van der, Het arbeidsmarktproces in het arbeidsbestel; in: Sociale Wetenschappen, 12e jrg., maart 1969, no. 1.

Wassenberg, H., Herintreding in het arbeidsproces van werkloze werknemers; Tilburg 1970 (niet gepubliceerd).

#### Werkloosheidswet

Wetenschappelijk- en Scholingsinstituut van het Nederlands Verbond van Vakverenigingen, Gedrag bij ontslag; Amsterdam 1968.

Wetenschappelijk- en Scholingsinstituut van het Nederlands Verbond van Vakverenigingen, Vrouw en fiscus; Amsterdam 1969.

#### Wet werkloosheidsvoorziening.

Wezel, J. van en K. Kapitány, Rapport onderzoek Sociale Zekerheid; Een onderzoek onder werklozen, deel I; Tilburg 1970.

Wezel, J. van, Herintreding van werklozen in het arbeidsproces; in: Sociaal Maandblad Arbeid, november 1970, 25e jrg., no. 11.

Wiardi Beckman Stichting, Vereenvoudiging van de Sociale Verzekeringen; Deventer 1970.

— Wilcock, R. C. and W. H. Franke, Unwanted workers; London 1963.

Wildt, A. J. de, De oudere werknemers en de arbeidsmarkt; in: Studiedagen Gemert: De positie van de oudere werknemer; Tilburg 1970.

Zanders, H. L. G., Bijlagen bij het verslag van het onderzoek naar het effect van een speciale benaderingswijze bij moeilijk plaatsbare werknemers; Tilburg 1968.



## INHOUDSOPGAVE BIJLAGEN

		blz.
BIJLAGE I:	De disproportionele steekproef van te onder- vragen personen.	195
BIJLAGE II:	Arbeidsbureaus, opgenomen in het onder- zoek.	197
BIJLAGE III:	Tabellen, behorend bij hoofdstuk 2, para- graaf 2: de eerste fase van het steekproef- trekken.	198
BIJLAGE IV:	De verdeling per variabele.	201
BIJLAGE V:	Analyse van de beweringen over het vinden van een baan.	210
BIJLAGE VI:	Analyse arbeidsoriëntatie.	212
BIJLAGE VII:	Analyse achievement-waarden-oriëntatie.	214
BIJLAGE VIII:	Analyse lineairiteit van verbanden.	217
BIJLAGE IX:	Matrix van phi- en $r_t$ -coëfficiënten en van partiële correlatie-coëfficiënten.	224

## **BIJLAGE I: De disproportionele steekproef van te ondervragen personen.**

Bij de onderzoeksopzet zijn we voor de keuze komen te staan een proportionele dan wel een disproportionele steekproef van te ondervragen personen te trekken. Bij een proportionele steekproef staat het aantal steekprofeenheden in een bepaalde groep (b.v. oudere werklozen) in verhouding tot de grootte van die groep in de populatie<sup>1)</sup>. Bij de planning van het onderzoek was op basis van het eerste gedeelte van het onderzoek te voorzien, dat leeftijd en duur van inschrijving waarschijnlijk belangrijke bepalende factoren van herintreding zouden zijn en om deze reden ook als stratificatiecriteria zouden kunnen dienen. Op basis van het eerste gedeelte van het onderzoek zijn de vier groepen onderscheiden, zoals aangegeven op bladzijde 47 van de tekst. Om voldoende betrouwbare gegevens te kunnen verkrijgen moeten de aantallen in deze vier subgroepen voldoende groot zijn, niet alleen in totaliteit doch zo mogelijk ook binnen de groep werklozen, die werkloos blijven en binnen de groep werklozen, die gaan werken.

Uit gegevens van het eerste gedeelte bleek, dat bij een evenredige steekproef van 1700 te ondervragen personen niet voldaan zou kunnen worden aan deze wenselijkheden. De groepen lang ingeschreven jonge werklozen en lang ingeschreven oude werklozen zouden gering in aantal zijn. Tot de analysegroep voor de hoofdvraag zouden slechts 142 lang ingeschreven jonge werklozen behoren en 194 lang ingeschreven oude werklozen. Bij deze schatting van de aantallen werd afgezien van non-response. Er dienden meer lang ingeschrevenen en oudere werklozen in de steekproef opgenomen te worden. Bij een vaststaand maximum van 1700 kan dit uiteraard alleen door minder kort ingeschrevenen en jonge werklozen op te nemen.

Op dit moment van de planning is toen de volgende procedure gevolgd:

1. eerst zijn 1200 respondenten gelijk verdeeld over de 4 groepen, onderverdeeld naar leeftijd en duur van inschrijving; dus aan iedere subgroep zijn 300 respondenten toegewezen. Bij een dergelijke verdeling bleek dat er slechts 217 personen aanwezig zouden zijn in de groep werklozen, die in de tussenperiode zijn gaan werken;
2. daarom zijn nog 150 personen toegevoegd zowel aan de jonge kort-werklozen als de oude kort-werklozen;
3. tenslotte zijn nog 200 respondenten verdeeld over de vier subgroepen, al naargelang de verwachte relatieve uitval wegens uitschrijving om andere reden dan herintreding in loondienst in het vrije bedrijf.

Op deze wijze verkregen we de aantallen zoals aangegeven op bladzijde 47 van de tekst.

<sup>1)</sup> E. J. Bijnen: Collegedictaat "Steekproeftrekken"; Tilburg 1969, blz. 10.

## BIJLAGE I.

Achteraf is het mogelijk de werkelijk verkregen aantallen te vergelijken met de aantallen, die verkregen zouden zijn indien een proportionele steekproef was getrokken.

Tabel 1:

De werkelijk verkregen aantallen per subgroep en de verwachte aantallen bij een proportionele steekproef

	werkelijke aantallen bij een dispropor- tionele steekproef	geschatte aantallen bij een proportio- nele steekproef
kort ingeschreven jonge werklozen	125	237
kort ingeschreven oude werklozen	211	122
lang ingeschreven jonge werklozen	125	79
lang ingeschreven oude werklozen	153	110
totaal	614	548

Bij een proportionele steekproef zou de verdeling over de vier subgroepen ongunstiger geweest zijn.



**BIJLAGE II: Arbeidsbureaus, opgenomen in het onderzoek.**

kode	arbeidsbureau	kode	arbeidsbureau
1	Amersfoort	25	Hoogeveen
2	Amsterdam	26	Hoorn
3	Beilen	27	Lemmer
4	Bergum	28	Maastricht
5	Boxtel	29	Middelburg
6	Breda	30	Nijmegen
7	Brielle	31	Oostburg
8	Buitenpost	32	Rotterdam
9	Coevorden	33	Sappermeer
10	Culemborg	34	Sittard
11	Cuyk	35	Tilburg
12	Den Bosch	36	Uithuizen
13	Den Helder	37	Utrecht
14	De Steeg	38	Valkenswaard
15	Doetinchem	39	Veenendaal
16	Dongen	40	Veghel
17	Drachten	41	Winschoten
18	Eindhoven	42	Winterswijk
19	Emmen	43	Ymond
20	Enkhuizen	44	Ysselstein
21	Goes	45	Zaanstreek
22	's-Gravenhage	46	Zevenaar
23	Hengelo	47	Zevenbergen
24	Hoofddorp	48	Zierikzee

**BIJLAGE III: TABELLEN, behorend bij hoofdstuk 2, paragraaf 2:  
de eerste fase van het steekproeftrekken.**

Tabel 1:

Het geslacht van de werklozen in de populatie en in de steekproef (abs. en proc.).

	Populatie		Steekproef	
mannelijk	28128	76,6%	4176	77,6%
vrouwelijk	8578	23,4%	1204	22,4%
totaal	36706	100,0%	5380	100,0%

Tabel 2:

De leeftijd van de werklozen in de populatie en in de steekproef (abs. en proc.).

	Populatie *)		Steekproef	
48 jaar of ouder	10314	28,1%	1535	28,5%
47 jaar of jonger	26392	71,9%	3845	71,5%
totaal	36706	100,0%	5380	100,0%

\*) Geschatte verdeling, onder de assumptie, dat de 48- en 49-jarigen 2/10 deel vormen van de 40 - 49-jarigen.

### BIJLAGE III.

Tabel 3:

De werklozen in de populatie en in de steekproef naar provincie en gewest (abs. en proc.).

	Populatie		Steekproef	
Groningen	2061	5,6%	296	5,5%
Friesland	1568	4,3%	215	4,0%
Drente	1717	4,7%	433	8,0%
Noord-Nederland	5346	14,6%	944	17,5%
Overijssel	3084	8,4%	154	2,9%
Gelderland	3290	9,0%	387	7,2%
Oost-Nederland	6374	17,4%	541	10,1%
Utrecht	1594	4,3%	643	12,0%
Noord-Holland	6633	18,1%	939	17,5%
Zuid-Holland	7182	19,6%	616	11,4%
West-Nederland	15409	42,0%	2198	40,9%
Zeeland	690	1,9%	160	3,0%
Brabant	5564	15,2%	1051	19,5%
Limburg	3323	9,0%	486	9,0%
Zuid-Nederland	9577	26,1%	1697	31,5%
Totaal	36706	100,1%	5380	100,0%



BIJLAGE III.

Tabel 4:

De werklozen in de populatie en in de steekproef naar duur van inschrijving (abs. en proc.).

	Populatie		Steekproef	
6 maanden of meer	8619	23,5%	1463	27,2%
5 maanden of minder	28087	76,5%	3917	72,8%
totaal	36706	100,0%	5380	100,0%

Tabel 5:

De werklozen in de populatie en in de steekproef naar mate van geschiktheid (abs. en proc.).

	Populatie		Steekproef	
minder geschikt	8645	23,6%	1626	31,1%
geschikt	28061	76,4%	3608	68,9%
totaal	36706	100,0%	5234 *)	100,0%

\*) exclusief 146 onbekend

#### BIJLAGE IV: De verdeling per variabele.

Tabel 1:

Heringetredenen, abs. en proc.

zonder onderbreking werkloos gebleven	437	55,7%
in de tussenperiode gaan werken in het vrije bedrijf	347	44,3%
totaal	784	100,0%

Tabel 2:

De mate van offerbereidheid, abs. en proc.

0 = zeer weinig offerbereid	94	12,0%
1	126	16,1%
2	171	21,9%
3	155	19,8%
4	165	21,0%
5	63	8,0%
6 = zeer veel offerbereid	10	1,3%
totaal	784	100,1%

Tabel 3:

De mate van arbeidsbereidheid, abs. en proc.

0 = zeer weinig arbeidsbereid	149	19,0%
1	194	24,7%
2	196	25,0%
3	170	21,7%
4	65	8,3%
5 = zeer veel arbeidsbereid	10	1,3%
totaal	784	100,0%

## BIJLAGE IV.

Tabel 4:

De persoonlijke schatting van de kansen op herintreding, abs. en proc.

1 zeer goed	67	8,5%
2 goed	124	15,8%
3 niet goed en niet slecht	159	20,3% *)
4 slecht	209	26,7%
5 zeer slecht	225	28,7%
totaal	784	100,0%

\*) inclusief 45 respondenten (5,7%) "onbekend" of "weet niet"

Tabel 5:

De mogelijkheden tot herintreding, abs. en proc.

1 zeer goed	20	2,6%
2 goed	168	21,4%
3 niet goed en niet slecht	223	28,4% *)
4 slecht	250	31,9%
5 zeer slecht	123	15,7%
totaal	784	100,0%

\*) inclusief 22 respondenten (2,8%) "onbekend" of "weet niet".

Tabel 6:

De mate, waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren, abs. en proc.

voordelen van werkloosheid groter dan nadelen	59	7,5%
beide even groot	136	17,4% *)
voordelen van werkloosheid kleiner dan nadelen	589	75,1%
totaal	784	100,0%

\*) inclusief 3 respondenten (0,4%) "onbekend" en 64 respondenten (8,2%) "geen mening".



# BIJLAGE IV.

Tabel 7:

Relatieve economische deprivatie, gemeten door de mate, waarin men tijdens en vóór de werkloosheid met het inkomen kan/kon rondkomen (abs. en proc.).

		vóór de werkloosheid											
		onbekend		goed		redelijk		met moeite		onmogelijk		totaal	
tijdens de werkloosheid	onbekend	—	—	3	1,0%	2	0,6%	1	0,9%	—	—	6	0,8%
	goed	—	—	95	31,6%	11	3,3%	—	—	—	—	106	13,5%
	redelijk	3	100,0%	124	41,2%	128	38,6%	6	5,3%	3	8,6%	264	33,7%
	met moeite	—	—	51	16,9%	140	42,2%	71	62,8%	4	11,4%	266	33,9%
	onmogelijk	—	—	28	9,3%	51	15,4%	35	31,0%	28	80,0%	142	18,1%
	totaal	3	100,0%	301	100,0%	332	100,1%	113	100,0%	35	100,0%	784	100,0%

## BIJLAGE IV.

Tabel 8:

De mate van intrinsieke werkorientatie, abs. en proc.

0 = zeer gering	179	22,8%
1	147	18,7%
2	130	16,6%
3	122	15,6%
4	120	15,3%
5 = zeer sterk	86	11,0%
totaal	784	100,0%

Tabel 9:

De mate van toekomstoriëntatie, abs. en proc.

0 = zeer gering	84	10,7%
1	182	23,2%
2	200	25,5%
3 = zeer sterk	318	40,6%
totaal	784	100,0%

Tabel 10:

De regeling, volgens welke men een uitkering geniet, abs. en proc.

1 onbekend, weet niet	32	4,1%
2 geen uitkering	112	14,3%
3 werkloosheidswet	300	38,3%
4 wet werkloosheidsvoorziening	205	26,1%
5 rijksgroepsregeling werkloze werknemers, algemene bijstandswet	64	8,2%
6 afvloeiingsregeling, pensioenregeling, rechtspositiebesluit of rijksambtenarenreglement	42	5,4%
7 ziekwet, wet arbeidsongeschiktheidsverzekering	22	2,8%
8 andere regeling, combinaties	7	0,9%
totaal	784	100,1%

## BIJLAGE IV.

Tabel 11:

Het absoluut netto bedrag van de uitkering per week, abs. en proc.

onbekend	25	3,2%
geen uitkering	112	14,3%
f 100 of minder	137	17,5%
f 101 - f 125	144	18,4%
f 126 - f 150	120	15,3%
f 151 - f 200	136	17,3%
f 201 - f 250	74	9,4%
meer dan f 250	36	4,6%
<b>totaal</b>	<b>784</b>	<b>100,0%</b>

Tabel 12:

Het relatief niveau van de netto-uitkering per week, abs. en proc.

onbekend	30	3,8%
geen uitkering	112	14,3%
60% of minder	113	14,4%
70%	100	12,8%
80%	212	27,0%
90%	102	13,0%
100%	75	9,6%
meer dan 100%	40	5,1%
<b>totaal</b>	<b>784</b>	<b>100,0%</b>

Tabel 13:

Reden van ontslagname (ontslag), abs. en proc.

bedrijfsinkrimping	183	23,3%
bedrijfssluiting	135	17,2%
geen van beide	466	59,4%
<b>totaal</b>	<b>784</b>	<b>99,9%</b>



# BIJLAGE IV.

Tabel 14:

Het beroep, waarvoor men ingeschreven staat op het arbeidsbureau, abs. en proc.

0 onbekend	15	1,9%
1 baksteen-, aardewerk-, glasfabriekarbeiders	4	0,5%
2 diamantbewerkers	3	0,4%
3 grafische arbeiders, fotografen, boekbinders	8	1,0%
4 bouwvakarbeiders, personeel bouwnijverheid	51	6,5%
5 chemisch personeel	6	0,8%
6 houtbewerkers	6	0,8%
7 kleermakers, naaisters	15	1,9%
8 kappers/kapsters, wasserijpersoneel	3	0,4%
9 leder-, rubber-, plastic- en wasdoekbewerkers	11	1,4%
10 mijnwerkers en delvers	—	—
11 veenarbeiders	—	—
12 metaalbewerkers	63	8,0%
13 papierbereiders	—	—
14 textielarbeiders	17	2,2%
15 levens- en genotmiddelenbereiders	9	1,1%
16 landbouwpersoneel	29	3,7%
17 visserijpersoneel	3	0,4%
18 handelspersoneel	113	14,4%
19 horecapersoneel	23	2,9%
20 verkeerspersoneel	40	5,1%
21 kantoor- en onderwijzend personeel	144	18,4%
22 sociaal en geneeskundig personeel	26	3,3%
23 kunst- en sportbeoefenaren	28	3,6%
24 huishoudelijk personeel	44	5,6%
25 personeel in algemene dienst (magazijn- personeel, losse arbeiders)	93	11,9%
26 ongeschoolde arbeiders	30	3,8%
totaal	784	100,0%

## BIJLAGE IV.

Tabel 15:

De verdeling per provincie, abs. en proc.

Groningen	31	4,0%
Friesland	18	2,3%
Drente	51	6,5%
Overijssel	15	1,9%
Gelderland	59	7,5%
Utrecht	90	11,5%
Noord-Holland	135	17,2%
Zuid-Holland	107	13,6%
Zeeland	23	2,9%
Noord-Brabant	177	22,6%
Limburg	78	10,0%
totaal	784	100,0%

Tabel 16:

De verhouding tussen vraag en aanbod, per beroep, geslacht en rayon, abs. en proc.

0,0	63	8,0%
0,1 - 1,0	125	15,9%
1,1 - 2,0	126	16,1%
2,1 - 3,0	122	15,6%
3,1 - 4,0	76	9,7%
4,1 - 5,0	68	8,7%
5,1 - 9,0	112	14,3%
9,1 of meer	92	11,7%
totaal	784	100,0%

## BIJLAGE IV.

Tabel 17:

De duur van het dienstverband bij de vorige werkgever, abs. en proc.

onbekend	2	0,3%
6 maanden of minder	240	30,6%
7 - 12 maanden	98	12,5%
13 - 24 maanden	61	7,8%
25 - 48 maanden	104	13,3%
49 - 96 maanden	107	13,6%
meer dan 8 jaar	172	21,9%
totaal	784	100,0%

Tabel 18: Opleidingsniveau, abs. en proc.

onbekend		1	0,1%
basisniveau	B.L.O., L.O.	228	29,1%
lager niveau	V.G.L.O., gedeeltelijk lager beroeps- onderwijs, U.L.O., M.A.V.O.	96	12,2%
uitgebreid lager niveau	geheel lager beroepsonderwijs, ge- heel U.L.O. of M.A.V.O., gedeelte- lijk middelbare beroepsopleiding of V.H.M.O.	195	24,9%
middelbaar niveau	geheel middelbare beroepsopleiding of V.H.M.O., gedeeltelijk hogere be- roepsopleiding.	188	24,0%
semi-hoger niveau	hogere beroepsopleiding geheel, ge- deeltelijk universitaire opleiding.	66	8,4%
hoger niveau	geheel universitaire opleiding.	10	1,3%
totaal		784	100,0%

Tabel 19: De verdeling naar geslacht, abs. en proc.

vrouwen	210	26,8%
mannen	574	73,2%
totaal	784	100,0%



# BIJLAGE IV.

*Lunk p. 45.*

Tabel 20:

De verdeling naar mate van geschiktheid, abs. en proc.

onbekend	15	1,9%
geschikt	518	66,1%
minder-geschikt	251	32,0%
totaal	784	100,0%

Tabel 21:

De verdeling naar leeftijd, abs. en proc.

geboren 1910 of eerder	128	16,3%
geboren 1911-1915	97	12,4%
geboren 1916-1920	63	8,0%
geboren 1921-1930	132	16,8%
geboren 1931-1940	149	19,0%
geboren 1941-1945	82	10,5%
geboren 1946-1950	98	12,5%
geboren 1951 of later	35	4,5%
totaal	784	100,0%

Tabel 22:

De verdeling naar duur van de werkloosheid, abs. en proc.

onbekend	2	0,3%
sinds juli 1970 of later werkloos	216	27,6%
sinds mei - juni 1970 werkloos	174	22,2%
sinds februari - april 1970 werkloos	119	15,2%
sinds augustus 1969 - januari 1970 werkloos	127	16,2%
sinds augustus 1968 - juli 1969 werkloos	89	11,4%
sinds juli 1968 of eerder werkloos	57	7,3%
totaal	784	100,2%

## BIJLAGE V: Analyse van de beweringen over het vinden van een baan.

Tabel 1:

De beweringen over het vinden van een baan met relatieve frequentie.

	mee eens	niet mee eens	geen mening
1. Als je werk wilt krijgen ben je te veel van relaties afhankelijk.	55,6%	35,7%	8,7%
2. Als je op een baan afgaat zijn anderen je steeds weer voor geweest.	25,6%	62,0%	12,4%
3. Mensen zoals ik trekken altijd aan het kortste eind als het om een baan gaat.	32,8%	58,8%	8,4%
4. Als je behoorlijk werk wilt krijgen komt het te veel op geluk aan.	47,2%	46,3%	6,5%
5. Wanneer je ergens werk probeert te krijgen wordt er te weinig gelet op je werkelijke bekwaamheden.	47,6%	42,2%	10,2% *)
6. Als je werk wilt krijgen, wordt er te veel op diploma's gelet.	50,8%	42,2%	7,0%
7. Als je werk wilt krijgen, wordt er te veel op leeftijd gelet.	66,8%	28,4%	4,7%

\*) Inclusief 2 "onbekend".

Tabel 2:

Matrix van tetrachorische correlatie-coëfficiënten tussen de antwoorden op de zeven beweringen over het vinden van een baan.

	1	2	3	4	5	6	7
1	—						
2	+ .31	—					
3	+ .22	+ .37	—				
4	+ .34	+ .39	+ .55	—			
5	+ .27	+ .13	+ .22	+ .34	—		
6	+ .32	+ .17	+ .20	+ .26	+ .29	—	
7	+ .11	+ .07	+ .26	+ .23	+ .15	+ .28	—

## BIJLAGE V.

Tabel 3:

Ongeroteerde ladingenmatrix, verkregen bij de faktoranalyse van de zeven beweringen over het vinden van een baan.

bewering	faktor I	faktor II	faktor III
1	0.605	0.000	— 0.517
2	0.586	0.541	— 0.067
3	0.697	0.291	0.394
4	0.776	0.220	0.129
5	0.549	— 0.316	— 0.324
6	0.568	— 0.515	— 0.192
7	0.439	— 0.512	0.601
eigenwaarde	2.615	1.054	0.947

Tabel 4:

Geroteerde faktormatrix, verkregen bij de faktoranalyse van de zeven beweringen bij het vinden van een baan.

bewering	faktor I	faktor II	faktor III
1	0.314	— 0.705	— 0.196
2	0.759	— 0.160	— 0.198
3	0.785	— 0.051	0.327
4	0.733	— 0.300	0.198
5	0.113	— 0.693	0.120
6	0.028	— 0.711	0.343
7	0.125	— 0.126	0.886
eigenwaarde	1.858	1.616	1.141



**BIJLAGE VI: Analyse arbeidsoriëntatie.**

Tabel 1:

De mate, waarin men de verschillende aspecten van het werk belangrijk vindt (proc.).

	onbekend	zeer belangrijk	belangrijk	niet belangrijk
1. hoog loon	1,5%	40,9%	46,7%	10,8%
2. werk, waarin u zich kunt ontplooiën	1,5%	46,1%	37,8%	14,7%
3. een vaste baan	1,4%	45,8%	34,2%	18,6%
4. goede promotiekansen	1,8%	26,8%	43,7%	27,7%
5. interessant werk	1,4%	50,6%	40,1%	7,9%
6. werk, waarin u iets be- tekent in de maatschappij	2,0%	28,2%	39,4%	30,4%
7. goede collega's	1,5%	51,3%	40,2%	7,0%
8. verantwoordelijk werk	1,3%	38,5%	45,0%	15,2%

Tabel 2:

Matrix van tetrachorische correlaties tussen de antwoorden voor de acht werk-aspecten.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	—							
2	— . 15	—						
3	+ . 18	+ . 29	—					
4	+ . 32	+ . 59	+ . 46	—				
5	— . 09	+ . 62	+ . 26	+ . 55	—			
6	+ . 03	+ . 56	+ . 48	+ . 52	+ . 58	—		
7	+ . 12	+ . 40	+ . 27	+ . 38	+ . 49	+ . 42	—	
8	— . 19	+ . 53	+ . 25	+ . 43	+ . 63	+ . 60	+ . 46	—

BIJLAGE VI.

Tabel 3:  
Ongeroteerde ladingenmatrix, verkregen bij de faktoranalyse van de acht werk-  
aspekten.

aspekt	faktor I	faktor II
1	0.038	— 0.906
2	0.786	0.214
3	0.548	— 0.432
4	0.766	— 0.366
5	0.816	0.215
6	0.812	— 0.012
7	0.651	— 0.064
8	0.766	0.339
eigenwaarde	3.842	1.352

Tabel 4:  
Geroteerde ladingenmatrix, verkregen bij de faktoranalyse van de acht werk-  
aspekten.

aspekt	faktor I	faktor II
1	— 0.240	— 0.874
2	0.813	— 0.036
3	0.390	— 0.578
4	0.617	— 0.583
5	0.843	— 0.045
6	0.770	— 0.259
7	0.601	— 0.260
8	0.833	0.088
eigenwaarde	3.610	1.584

## BIJLAGE VII: Analyse achievement-waarden-oriëntatie.

Tabel 1:

De beweringen, betrekking hebbend op achievement-waarden-oriëntatie, met relatieve frequentie.

	mee eens	niet mee eens	geen mening
1. Plannen maken heeft weinig zin omdat ze toch nooit uitkomen.	36,0%	58,3%	5,7% *)
2. Over de toekomst kan men zich beter niet druk maken; wie dan leeft, wie dan zorgt.	33,0%	63,1%	3,8% *)
3. Werken moet altijd op de eerste plaats komen, zelfs als het minder vrije tijd betekent.	63,3%	32,0%	4,7%
4. Als je trouwt moet je zorgen dat je nooit te ver van je ouders gaat wonen.	13,3%	75,4%	11,4%
5. Het is belangrijk om plannen te maken voor je leven en zo maar niet af te wachten wat er komt.	74,5%	19,4%	6,1% *)
6. Als je weet welk beroep iemand uitoefent kun je hem goed beoordelen.	28,4%	61,0%	10,6%
7. Het is belangrijker om vrienden te hebben dan sukses in je werk.	30,0%	52,3%	17,7% *)
8. Wanneer je een belangrijke beslissing moet nemen, is de mening van je ouders belangrijker dan die van je vrienden.	40,8%	32,1%	27,1% **)

\*) inclusief 1 respondent "onbekend".

\*\*) inclusief 2 respondenten "onbekend".



## BIJLAGE VII.

Tabel 2:

Matrix van tetrachorische correlatiecoëfficiënten tussen de antwoorden op de acht beweringen over de achievement-waarden-oriëntatie.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	—							
2	+. 55	—						
3	— . 09	+. 12	—					
4	+. 34	+. 20	— . 11	—				
5	+. 29	+. 54	+. 41	+. 12	—			
6	— . 27	— . 26	+. 31	— . 19	— . 00	—		
7	— . 02	+. 06	+. 39	+. 15	+. 09	+. 14	—	
8	+. 19	+. 10	— . 13	+. 40	— . 01	— . 20	+. 08	—

Tabel 3:

Ongeroteerde ladingen matrix, verkregen bij de faktoranalyse van de acht beweringen over de achievement-waarden-oriëntatie.

bewering	faktor I	faktor II	faktor III
1	0.771	0.108	— 0.176
2	0.791	— 0.208	— 0.324
3	0.039	— 0.861	0.116
4	0.587	0.218	0.510
5	0.575	— 0.566	— 0.276
6	— 0.449	— 0.521	0.171
7	0.122	— 0.513	0.623
8	0.425	0.331	0.583
eigenwaarde	2.293	1.808	1.243

## BIJLAGE VII.

Tabel 4:

Geroteerde ladingenmatrix, verkregen bij de faktoranalyse van de acht beweringen over de achievement-waarden-oriëntatie.

bewering	faktor I	faktor II	faktor III
1	0.697	0.242	0.304
2	0.874	0.030	0.090
3	0.244	— 0.813	— 0.188
4	0.209	0.013	0.780
5	0.779	— 0.327	— 0.110
6	— 0.296	— 0.579	— 0.283
7	— 0.011	— 0.728	0.371
8	0.005	0.066	0.791
eigenwaarde	2.050	1.696	1.599

**BIJLAGE VIII: Analyse lineairiteit van verbanden.**

Tabel 1a:

Arbeitsbereidheid en herintreding bij werklozen met goede mogelijkheden tot herintreding.

	goede mogelijkheden tot herintreding			
	arbeidsbereid		niet arbeidsbereid	
heringetreden	168	63,4%	69	47,3%
werkloos gebleven	97	36,6%	77	52,7%
totaal	265	100,0%	146	100,0%

$d^1 = .634 - .473 = .161$

$Q^1 = +.318$

Tabel 1b:

Arbeitsbereidheid en herintreding bij werklozen met geringe mogelijkheden tot herintreding.

	geringe mogelijkheden tot herintreding			
	arbeidsbereid		niet arbeidsbereid	
heringetreden	76	43,2%	34	17,3%
werkloos gebleven	100	56,8%	163	82,7%
totaal	176	100,0%	197	100,0%

$d^{11} = .432 - .173 = .259$

$Q^{11} = +.569$

$d^{11} - d^1 = .259 - .161 = .098 \rightarrow z = 1,43; p = .1528$

$Q^{11} - Q^1 = .569 - .318 = .251 \rightarrow \chi^2 = 4,05; .05 > p > .02$



# BIJLAGE VIII.

Tabel 2a:

Mogelijkheden tot herintreding en herintreding bij arbeidsbereiden.

	arbeidsbereiden			
	goede mogelijkheden tot herintreding		geringe mogelijkheden tot herintreding	
heringetreden	168	63,4%	76	43,2%
werkloos gebleven	97	36,6%	100	56,8%
totaal	265	100,0%	176	100,0%

$$d^1 = .634 - .432 = .202$$

$$Q^1 = +.390$$

Tabel 2b:

Mogelijkheden tot herintreding en herintreding, bij niet arbeidsbereiden.

	niet arbeidsbereiden			
	goede mogelijkheden tot herintreding		geringe mogelijkheden tot herintreding	
heringetreden	69	47,3%	34	17,3%
werkloos gebleven	77	52,7%	163	82,7%
totaal	146	100,0%	197	100,0%

$$d^{11} = .473 - .173 = .300$$

$$Q^{11} = +.622$$

$$d^{11} - d^1 = .300 - .202 = .098 \rightarrow z = 1,43; p = .1528$$

$$Q^{11} - Q^1 = .622 - .390 = .232 \rightarrow \chi^2 = 4,14; .05 > p > .02$$

## BIJLAGE VIII.

Tabel 3a:

Het absoluut niveau van de uitkering en beleving van werkloosheid, bij relatief economisch gedepriveerden.

	relatief economisch gedepriveerden			
	lage absolute uitkering		hoge absolute uitkering	
werkloosheid onbevredigend	162	71,4%	186	88,2%
werkloosheid niet onbevredigend	65	28,6%	25	11,8%
totaal	227	100,0%	211	100,0%

$$d^1 = .714 - .882 = -.168$$

$$Q^1 = -.498$$

Tabel 3b:

Het absoluut niveau van de uitkering en beleving van werkloosheid, bij niet relatief economisch gedepriveerden.

	niet relatief economisch gedepriveerden			
	lage absolute uitkering		hoge absolute uitkering	
werkloosheid onbevredigend	104	62,7%	137	76,1%
werkloosheid niet onbevredigend	62	37,3%	43	23,9%
totaal	166	100,0%	180	100,0%

$$d^{11} = .627 - .761 = -.134$$

$$Q^{11} = -.310$$

$$d^1 - d^{11} = -.168 + .134 = -.034 \rightarrow z = -0.55; p = .5824$$

$$Q^1 - Q^{11} = -.498 + .310 = -.188 \rightarrow \chi^2 = 3,07; .10 > p > .05$$

# BIJLAGE VIII.

Tabel 4a:

Het absoluut niveau van de uitkering en beleving van werkloosheid, bij intrinsiek werkgeoriënteerden.

	intrinsiek georiënteerden			
	lage absolute uitkering		hoge absolute uitkering	
werkloosheid onbevredigend	112	73,2%	148	84,6%
werkloosheid niet onbevredigend	41	26,8%	27	15,4%
totaal	153	100,0%	175	100,0%

$$d^1 = .732 - .846 = -.114$$

$$Q^1 = -.335$$

Tabel 4b:

Het absoluut niveau van de uitkering en beleving van werkloosheid, bij niet intrinsiek werkgeoriënteerden.

	niet intrinsiek georiënteerden			
	lage absolute uitkering		hoge absolute uitkering	
werkloosheid onbevredigend	154	64,2%	175	81,0%
werkloosheid niet onbevredigend	86	35,8%	41	19,0%
totaal	240	100,0%	216	100,0%

$$d^{11} = .642 - .810 = -.168$$

$$Q^{11} = -.409$$

$$d^{11} - d^1 = -.168 + .114 = -.054 \rightarrow z = -0,89; p = .3734$$

$$Q^{11} - Q^1 = -.409 + .335 = -.074 \rightarrow \chi^2 = 0,23; .70 > p > .50$$



BIJLAGE VIII.

Tabel 5a:  
Het relatief niveau van de uitkering en beleving van werkloosheid, bij relatief economisch gedepriveerden.

	relatief economisch gedepriveerden			
	lage relatieve uitkering		hoge relatieve uitkering	
werkloosheid onbevredigend	164	78,8%	184	80,0%
werkloosheid niet onbevredigend	44	21,2%	46	20,0%
totaal	208	100,0%	230	100,0%

$d^1 = .788 - .800 = -.012$

$Q^1 = -.035$

Tabel 5b:  
Het relatief niveau van de uitkering en beleving van werkloosheid, bij niet relatief economisch gedepriveerden.

	niet relatief economisch gedepriveerden			
	lage relatieve uitkering		hoge relatieve uitkering	
werkloosheid onbevredigend	85	72,6%	156	68,1%
werkloosheid niet onbevredigend	32	27,4%	73	31,9%
totaal	117	100,0%	229	100,0%

$d^{11} = .726 - .681 = .045$

$Q^{11} = +.108$

$d^{11} - d^1 = .045 + .012 = .057 \rightarrow z = 0,89; p = .3734$

$Q^{11} - Q^1 = .108 + .035 = .143 \rightarrow \chi^2 = 0,70; .50 > p > .30$

# BIJLAGE VIII.

Tabel 6a:

Het relatief niveau van de uitkering en beleving van werkloosheid, bij intrinsiek werkgeoriënteerden.

	intrinsiek georiënteerden			
	lage relatieve uitkering		hoge relatieve uitkering	
werkloosheid onbevredigend	120	79,5%	140	79,1%
werkloosheid niet onbevredigend	31	20,5%	37	20,9%
totaal	151	100,0%	177	100,0%

$$d^1 = .795 - .791 = .004$$

$$Q^1 = +.011$$

Tabel 6b:

Het relatief niveau van de uitkering en beleving van werkloosheid, bij niet intrinsiek werkgeoriënteerden.

	niet intrinsiek georiënteerden			
	lage relatieve uitkering		hoge relatieve uitkering	
werkloosheid onbevredigend	129	74,1%	200	70,9%
werkloosheid niet onbevredigend	45	25,9%	82	29,1%
totaal	174	100,0%	282	100,0%

$$d^{11} = .741 - .709 = .032$$

$$Q^{11} = +.081$$

$$d^{11} - d^1 = .032 - .004 = .028 \rightarrow z = 0,45; p = .6528$$

$$Q^{11} - Q^1 = .081 - .011 = .070 \rightarrow \chi^2 = 0,16; .90 > p > .80$$

## BIJLAGE VIII.

Tabel 7a:

Duur dienstverband bij vorige werkgever en mogelijkheden tot herintreding, bij personen met lage opleiding.

	lage opleiding			
	korte binding aan vorige werkgever		lange binding aan vorige werkgever	
goede mogelijkheden tot herintreding	95	56,5%	64	41,0%
geringe mogelijkheden tot herintreding	73	43,5%	92	59,0%
totaal	168	100,0%	156	100,0%

$$d^1 = .565 - .410 = .155$$

$$Q^1 = +.303$$

Tabel 7b:

Duur dienstverband bij vorige werkgever en mogelijkheden tot herintreding, bij personen met hoge opleiding.

	hoge opleiding			
	korte binding aan vorige werkgever		lange binding aan vorige werkgever	
goede mogelijkheden tot herintreding	158	67,8%	94	41,4%
geringe mogelijkheden tot herintreding	75	32,2%	133	58,6%
totaal	233	100,0%	227	100,0%

$$d^{11} = .678 - .414 = .264$$

$$Q^{11} = .498$$

$$d^{11} - d^1 = .264 - .155 = .109 \rightarrow z = 1,52; p = .1286$$

$$Q^{11} - Q^1 = .498 - .303 = .195 \rightarrow \chi^2 = 2,41; .20 > p > .10$$



**BIJLAGE IX: Matrix van phi- en  $r_t$ -coëfficiënten en van partiële correlatiecoëfficiënten.**

Tabel 1:  
Matrix van phi-coëfficiënten tussen de 22 variabelen in het model.

	herintreding	offerbereidheid	arbeidsbereidheid	persoonlijke schatting van kansen op herintreding	mogelijkheden tot herintreding	werkloosheid onbevredigend	relatieve ekon. deprivatie	intrinsieke werkoriëntatie	toekomstoriëntatie	soort uitkering	abs. niveau uitkering
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	1.000										
2.	170	1.000									
3.	253	221	1.000								
4.	305	070	130	1.000							
5.	283	133	174	265	1.000						
6.	168	152	188	012	102	1.000					
7.	099	141	143	013	079	113	1.000				
8.	134	132	107	102	093	081	061	1.000			
9.	064	071	027	094	-004	115	-014	163	1.000		
10.	-056	-023	009	-075	-119	003	218	-004	-054	1.000	
11.	026	-036	010	177	-026	-173	038	-059	-132	273	1.000
12.	043	171	022	109	065	029	138	079	054	290	28
13.	093	096	052	057	129	-043	009	027	-069	132	09
14.	083	009	002	012	-019	020	035	-133	-148	014	02
15.	061	102	031	007	-076	084	039	033	116	-038	-11
16.	-100	-033	-033	-020	-133	-050	-011	-095	-018	-028	-00
17.	152	117	146	200	219	-002	051	022	-066	047	14
18.	-028	-158	-137	017	-056	-086	-010	-234	-266	039	15
19.	-110	-169	-088	054	034	-178	-170	007	-095	078	33
20.	111	037	095	083	419	035	007	094	038	-091	-12
21.	310	189	199	323	298	093	114	096	039	040	22
22.	203	064	126	241	289	021	005	016	-016	-225	07

rel. niveau uitkering	geen/wel sluiting/inkrimping	beroep inschrijving	provincie	vraag/aanbod	duur binding werkgever	opleiding	geslacht	mate van geschiktheid	leeftijd	duur werkloosheid
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

1.000										
163	1.000									
-007	060	1.000								
005	-049	-079	1.000							
-046	-013	-014	196	1.000						
061	232	118	-133	-058	1.000					
-107	-093	252	-153	014	012	1.000				
023	154	-208	-096	048	049	060	1.000			
050	-055	-115	-015	-217	035	-074	082	1.000		
197	180	-055	-092	052	297	-070	126	087	1.000	
039	021	000	023	010	237	-031	058	194	227	1.000

BIJLAGE IX.

Tabel 2:  
Matrix van tetrachorische correlatiecoëfficiënten tussen de 22 variabelen in het model.

	herintreding	offerbereidheid	arbeidsbereidheid	persoonlijke schatting van kansen op herintreding	mogelijkheden tot herintreding	werkloosheid onbevredigend	relatieve ekon. deprivatie	intrinsieke werkoriëntatie	toekomstoriëntatie	soort uitkering	abs. niveau uitkering
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	1.00										
2.	.26	1.00									
3.	.39	.34	1.00								
4.	.46	.11	.20	1.00							
5.	.43	.21	.27	.40	1.00						
6.	.29	.26	.31	.02	.17	1.00					
7.	.16	.22	.22	.02	.12	.19	1.00				
8.	.21	.21	.17	.16	.15	.14	.10	1.00			
9.	.10	.11	.04	.15	-.01	.20	-.02	.26	1.00		
10.	-.09	-.04	.01	-.12	-.19	.00	.34	-.01	-.09	1.00	
11.	.04	-.06	.02	.27	-.04	-.29	.06	-.09	-.21	.41	1.00
12.	.07	.27	.03	.17	.10	.05	.22	.12	.09	.44	.44
13.	.15	.15	.08	.09	.20	-.07	.01	.04	-.11	.21	.17
14.	.13	.01	.00	.02	-.03	.03	.06	-.22	-.24	.02	.00
15.	.10	.16	.05	.01	-.12	.14	.06	.05	.18	-.06	-.11
16.	-.16	-.05	-.05	-.03	-.21	-.09	-.02	-.15	-.03	-.04	-.00
17.	.24	.18	.23	.31	.33	-.00	.08	.03	-.10	.07	.22
18.	-.04	-.25	-.21	.03	-.09	-.15	-.02	-.37	-.42	.06	.22
19.	-.19	-.28	-.15	.09	.06	-.30	-.28	.01	-.16	.13	.50
20.	.18	.06	.15	.14	.64	.06	.01	.16	.06	-.15	-.22
21.	.47	.29	.31	.48	.45	.16	.18	.15	.06	.06	.30
22.	.31	.10	.20	.37	.43	.04	.01	.02	-.02	-.34	.10





## BIJLAGE IX.

Tabel 3:

Matrix van partiële correlatiecoëfficiënten, berekend op basis van de matrix van phi-coëfficiënten.

	herintreding	offerbereidheid	arbeidsbereidheid	persoonlijke schatting van kansen op herintreding	mogelijkheden tot herintreding	werkloosheid onbevredigend	relatieve ekon. deprivatie	intrinsieke werkoriëntatie	toekomstoriëntatie
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	—								
2.	03	—							
3.	13*	13*	—						
4.	17*	-03	05	—					
5.	11*	04	05	15*	—				
6.	08	06	14*	-02	07	—			
7.	02	06	09	-03	07	07	—		
8.	08	07	05	08	03	04	06	—	
9.	03	00	-03	11*	-03	06	-04	09	—
10.	-02	-07	02	-08	-10*	04	21*	00	-03
11.	02	-01	05	13*	-03	-15*	01	-05	-07
12.	-05	13*	-07	04	01	02	05	04	06
13.	06	06	02	-01	12*	-04	-02	-00	-08
14.	08	01	01	03	01	03	-00	-06	-09
15.	10*	09	02	06	-05	07	04	01	07
16.	-10*	-03	-00	-01	-05	-06	00	-09	-03
17.	-01	06	07	07	10*	-01	01	02	-03
18.	04	-06	-11*	07	00	-02	02	-16*	-20*
19.	-10*	-13*	-08	-02	-01	-09	-19*	02	-05
20.	00	-02	04	-02	37*	-01	02	03	-01
21.	18*	11*	10*	19*	19*	13*	10*	07	07
22.	07	-02	04	11*	15*	02	03	-01	-03

\*) "Significante" partiële correlatiecoëfficiënt.

## SUMMARY.

The major question to which this study addresses itself is, which factors determine whether or not the unemployed re-enter into the labor process. We hypothesize that re-entrance into the labor process is affected by three key variables:

- the objective possibilities unemployed persons have to re-enter the labor process;
- their willingness to work;
- their willingness to make sacrifices for re-entrance.

The objective possibilities for re-entrance may be explained in terms of personal inferiority (i.e. the market-value or the competitive power of the unemployed) on the one side, and by the market-inferiority (i.e. the ratio of demand and supply) on the other side. We assume that willingness to re-entrance is affected by the system of unemployment provisions. The willingness to make sacrifices may be affected by the willingness to work as well as by age. These, of course, are only our main hypotheses. Our complete theoretical model can be found on page 44. All assumptions have been made explicit. This is an important feature of our model, since it enables us to keep the assumptions open to criticism and challenge.

The data for this study consist of the responses of a probability sample of 1700 persons, who were registered as unemployed at various employment agencies. They had been working, however, before becoming unemployed. The sample, drawn in August 1970, was stratified on age and duration of unemployment. Interviews were conducted in September-October 1970 (wave I) and again in February-March 1971 (wave II). A weighted sample of 784 persons has been used for analysis. These persons were unemployed at the first interview.

The concept „personal inferiority” is operationalized by the following indicators: length of unemployment, age, degree of aptitude, sex, and extent of specialization. Variables measuring the concept of „market-inferiority” are: education, the ratio of supply to demand, region, occupational group, and the fact that unemployment is either a consequence of shutdown/shrinking or not. The system of unemployment provisions includes: the relative level of benefit, the absolute level of benefit, and the kind of benefit. The possibilities

for re-entrance are measured by judgements of the agencies. Attitude data permit the construction of indices of willingness to work and willingness to make sacrifices. All variables have been measured at the first interview, except the dependent variable „re-entrance”.

In order to evaluate the „goodness of fit” of the data to the theoretical model, we employed a procedure of partial correlation analysis. Path analysis techniques have been used also in order to estimate the magnitude of direct as well as indirect effects of the several variables in the model. A summary of the results of this analysis is given on page 98.

How well does the total set of independent variables work in accounting for variance in re-entrance? The explained variance is 47,1%. The major result of this study is that the main cause of re-entrance lies in personal inferiority. On the labor market older and feminine unemployed are not able to compete as successfully as younger and male unemployed. These direct effects of age and sex on re-entrance can be explained by pointing at the fact, that real possibilities for re-entrance have not been adequately measured. We should mention the fact that especially one of the personal inferiority factors, namely age, appears to have direct effects on the intervening variables. These intervening variables are: objective possibilities to re-enter, personal estimation of the chances for re-entrance as judged by the unemployed themselves, and willingness to work.

It has a direct effect on one's re-entrance, whether one is living in a region where the labor market situation is tight, or not. Also the ratio of demand and supply affects this re-entrance directly. These two indicators of market-inferiority account hardly for 10% of the explained variance of 47% of re-entrance. Supprisingly, the ratio of demand and supply has a negative direct effect on re-entrance.

None of the variables measuring the system of unemployment provisions has a direct effect on re-entrance. However, there are some effects on the intervening variables. The first one is the direct effect which the kind of benefit has on the possibilities for re-entrance. We decided not to offer any speculation regarding this rather small

effect. The second one is the positive effect which the absolute level of benefit has on the personal estimation of the chances for re-entrance. This result might imply that a low absolute level of benefit would make the alternative of re-entrance more urgent. The third one is the substantial negative effect which the absolute level of benefit has on the degree to which unemployment is felt as unsatisfactory. The higher the benefit is, the more unemployment is felt as unsatisfactory. Further analyses have shown that respondents with a high absolute level of benefit mention more non-financial disadvantages of unemployment. Therefore, we put the question if the mentioned direct effect is due to the system of unemployment provisions. This pronounced negative effect suggests that persons with a high absolute benefit have a stronger attachment to the labor process. Considering the interpretations of these effects on the intervening variables, we can conclude that the system of unemployment provisions in Holland has almost no detrimental effect on work incentive. It also does not or hardly hinder the re-entrance into the labor process. The first objective of the unemployment provisions, namely elimination of financial consequences of unemployment, can be combined with a second objective, namely to maintain the unemployed worker's incentive to work.

The personal estimation of the re-entrance chances has a considerable direct effect on re-entrance. As the analysis shows, this factor refers to the feeling that active jobseeking becomes senseless. In other words, we encounter here a resignation in the situation of unemployment. It seems very important to pay attention to various contacts with the unemployed in order to make the labor market better understandable to them.

The factor „possibilities to re-enter” has a rather small direct effect on re-entrance. According to us, this small effect has to be contributed to the fact that the possibilities for re-entrance have not been adequately measured. Being-older and to a less degree being-a-woman have been underestimated by the agencies as factors which restrict the re-entrance of the unemployed. The measured possibilities for re-entrance have been one-sidedly explained by the degree of aptitude.

Concerning the willingness to work we can state that this factor



has a rather small direct effect on re-entrance. We cannot totally deny the importance of willingness to work, but it is small compared to other explaining factors. This variable, in turn, is explained by the degree to which unemployment is regarded as unsatisfactory, by age, and by educational level. The fact that a lower education leads to less willingness to work might be explained by a personal experience of working conditions, which satisfy immaterial needs insufficiently.

The willingness to sacrifice has no direct effect on re-entrance. The correlation between willingness to sacrifice and re-entrance consists especially of indirect effects. By and large, these indirect effects can be interpreted as being spurious effects, due to age, sex, and willingness to work. So, if one does not demand too much from a future job, it does not necessarily mean one has a greater chance to re-enter the labor process.

Next, we have decomposed the compound variable „willingness to sacrifice” and studied the determining factors of these components. The degree to which the unemployed are willing to make economic sacrifices is mainly determined by the amount of work income prior to unemployment. The willingness to accept a less pleasant job is small, while no specific groups could be singled out in which this willingness appears to be larger or smaller. The willingness to accept a job with a shiftsystem is larger, but here too no specific groups could be pointed out. The willingness to accept a job which implies a moving is rather large and is influenced by age and sex. These are also the major factors determining the willingness to accept a job which implies commuting. Age is a good predictor for the willingness to accept a job which entails retraining. Surprisingly, sex is no determining factor here. As a general conclusion we would like to mention that the provisions for the unemployed have almost no detrimental effects on the willingness to accept a job implying moving, commuting or retraining. Therefore, the statement that the existing financial protection prevents an adjustment of the supply to its demand can be called a premature one.

Turning to the qualitative aspect of the re-entrance into the labor process, we can state the following. Initially, unemployment leads to a process of vertical mobility because, as to lower qualified wor-

kers, we clearly see a rise in the level of occupation and in the level of income, if compared to the situation prior to unemployment, while, as to higher qualified workers, we see a decline. Since our research covered only a period of 6 months, we do not know if this conclusion holds true for any longer period of time. But it is even more impressive that unemployment entails for the re-entered people, on the average, a loss of income of at least 11%. The remaining conclusion to be drawn is that the „informal” methods appear to be the major techniques used for succesful jobfinding.

We want to conclude this summary with a more general consideration. The vast majority of the unemployed prefer working to not-working. A large 75% thinks the advantages of not-working smaller than the disadvantages, 7,5% finds the disadvantages smaller than the advantages, and 17,4% says that they are equal. The most important disadvantage is a financial one (mentioned by 48,5%). Next comes the disadvantage indicated as purposelessness (27%). 22% claims to have mental and physical strains. 13% mentions the disadvantage of having the feeling to be out of circulation. A small percentage (6%) states the disadvantage of social isolation.

These non-financial disadvantages indicate the incompleteness of the system of unemployment provisions, being merely an insurance against loss of income and no insurance against loss of work. Considering these non-financial disadvantages, a kind of labor-market-insurance would be very appropriate. Such an insurance should increase the employment chances by restoring the ability and the possibility to work.

But to our opinion, the positive promotion of re-entrance can especially be expected in the area of labor market policy. However, the social fact that certain groups of unemployed (the disadvantaged) stay unemployed because of their slight market-value, can only to a limited degree be overcome by the present labor market policy. For this, there are two important reasons. First, because of its one-sided perspective, the present state of affairs of labor market policy causes the maintenance of this social fact rather than its abandonment. Allegedly, this policy is aimed at an optimal mutual adjustment of demand and supply in order to reach an optimal product per head of the population. Formulated in this way, this policy is not at all directed towards re-employment of the non-productive workmen.

Second, labor market policy is still exclusively government policy. It hardly happens, in our view, that arrangements about various employment aspects are being made between the parties of employers and employees. In this context one could consider the possibilities offered by the collective agreement (C.A.O.) to include various employment aspects in the consultations. For the moment, the inclinations on the part of both parties to share more responsibility for the problems of labor market and manpower present an encouraging tendency.

(( This summary was translated by Miss E. van der Aa. The research reported here has been supported by funds granted by the Ford Foundation to the Institute for Social Research at the University of Tilburg, grant number 690.0095. Supplementary assistance was given by the Ministry of Cultural Affairs, Recreation and Social Welfare and by the Ministry of Social Affairs. ))